

# **Ammattitubettajien kertomuksia osaamisesta ja sen kehittämisestä tubettajan työssä**

Helsingin yliopisto  
Yleinen- ja aikuiskasvatustiede  
Pro gradu -tutkielma  
Aikuiskasvatustiede  
Huhtikuu 2019  
Emilia Rantala

Ohjaaja: Janne Varjo



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare - Author Anni Emilia Rantala		
Työn nimi - Arbetets titel Ammttitubettajien kertomuksia osaamisesta ja sen kehittämisessä tubettajan työssä		
Title The Stories of competences and competence development by professional youtubers in the work of a youtuber		
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen- ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Janne Varjo	Aika - Datum - Month and year Huhtikuu 2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 68 s + 17 liitet.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Tutkimuksen tarkastelun kohteena on ammatikseen tubettavien näkemykset ja kokemukset omasta osaamisesta sekä siitä, mistä he ovat hankkineet nämä tiedot ja taidot. Myös se, kuinka he kehittävät osaamistaan on tarkastelun keskiössä, sillä varsinaista koulutusta tubettajan ammattiin ei ole tarjolla. Tutkimuksessa pyritään hahmottamaan erilaisia osaamisen ulottuvuuksia ja alueita, joita tubettaja työssään tarvitsee. Tutkimuksen kontekstina toimii osaaminen, osaamisen kehittäminen ja uusi työ. Tulevaisuuden työmarkkinat vaativat osaamisen päivittämistä ja tämän tutkimuksen kautta on mahdollista kurkistaa tällaisen uuden työn osaamisen vaatimuksiin, jota ammtitubettajan työ tässä tutkimuksessa edustaa. Aineisto koostuu neljästä haastattelusta, joissa Suomen menestyneimpiin lukeutuvat tubettajat kertovat omasta työstä sekä kuvailevat siihen liittyviä taitoja ja osaamisen alueita. Analyysi etenee sisällönanalyysia mukailien, jossa tiivistän haastateltavien kertomuksista esiin nousevat eri osaamisen luokat.</p> <p>Analyysin perusteella tiivistyi neljä ammattitubettajan osaamista kuvaavaa yläluokkaa, jotka ovat: Tekninen osaaminen, itsensä johtamisen taidot, ammattiosaaminen sekä verkosto-osaaminen. Näiden neljän yläluokan alle sijoittuu vielä useampia tarkentavia alaluokkia, jotka hahmottavat tubettajan ammatin työssä tarvittavaa osaamista.</p> <p>Osaamislukat eivät ole tarkoitettu kattamaan koko ammattikunnan osaamisen ulottuvuuksia ja vaatimuksia, vaan tarkoituksena oli päästä käsiksi yksilön kokemuksiin omasta osaamisesta ja sen kehittämisestä. Tulosten kautta on myös mahdollista saada lisää tietoa tubettamisesta työnä, joka edustaa uusia työn ilmentymiä.</p> <p>Tuloksissa ilmenee kuinka uudenlaiset tavat tehdä työtä ovat tulleet jäädäkseen ja näiden nuorten puheissa paluuta vanhaan byrokraattiseen organisaatioon ei ole. Osaaminen ja sen kehittäminen nähtiin itsestä kiinni olevana tekijänä, joka oli omalla vastuulla. Oma tulevaisuus tubettajana koettiin epästabiilina, mutta kuitenkin rajattomana ja valoisana. Uudenlaiset työn muodot sekä nuorten muuttuvat asenteet työntekoa kohtaan vaatii lisää tutkimusta myös yksittäisellä tasolla. Uudet ilmiöt muodostuvat usein mikroilmiöiden kautta ja kun näihin mikroilmiöihin pääsee käsiksi tarpeeksi aikaisin voisi suurempia muutoksia ennakoida paremmin</p>		
Avainsanat - Nyckelord Uusi työ, työelämä, YouTube, ammattitubettaja, verkostoituminen, yhteisö, hiljainen tieto, osaaminen, osaamisen kehittäminen.		

Keywords

New work, worklife, YouTube, professional youtuber, networking, community, tacit knowledge, competence, competence development.

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Anni Emilia Rantala		
Työn nimi - Arbetets titel Ammattitubettajien kertomuksia osaamisesta ja sen kehittämisessä tubettajan työssä		
Title The Stories of competences and competence development by professional youtubers in the work of a youtuber		
Oppiaine - Läroämne - Subject General and Adult Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Janne Varjo	Aika - Datum - Month and year April 2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 68 pp. + 17 appendices
<b>Tiivistelmä - Referat - Abstract</b>  <p>The research focuses on the views and experiences of professional youtubers and about where they have acquired their knowledge and skills. Also, how they develop their expertise is at the heart of the review, as there is no actual training in the profession of a youtuber. The aim of the study is to outline the different dimensions of knowledge and the areas that a person needs in his / her work. The context of the research is competence, competence development and new work. The labor market of the future requires updating skills, and through this research it is possible to look at the demands of the skills of such a new work represented by the youtubers in this study. The material consists of four interviews in which the most successful tubers in Finland tell about their own work and describe the related skills and areas of expertise. The analysis proceeds according to content analysis, where I summarize the categories of different competencies emerging from the interviewees' stories.</p> <p>On the basis of the analysis, four top classes describing the skills of professional youtubers were gathered: Technical skills, self-management skills, professional skills and networking skills. Under these four upper classes, there are even more sub-categories that define the skills required in the work of youtubers.</p> <p>The categories of competence are not intended to cover the skills and requirements of the entire profession, but to gain access to the individual's own expertise and development. Through the results, it is also possible to get more information on about the youtubers work, that represents new manifestations of worklife.</p> <p>The results show how new ways of working have come to stay and there is no return to the old bureaucratic organization style of work in these young people's expectations. Expertise and its development were seen as a self-contained factor. The future as a professional youtuber was seen as unstable, but still unlimited and bright. New forms of work and the changing attitudes of young people towards work require more research at a single level. New larger phenomena are often formed through micro-phenomena and when these micro-phenomena can be accessed early enough, greater changes could be better anticipated.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Uusi työ, työelämä, YouTube, ammattitubettaja, verkostoituminen, yhteisö, hiljainen tieto, osaaminen, osaamisen kehittäminen.		
Keywords New work, worklife, YouTube, professional youtuber, networking, community, tacit knowledge, competence, competence development.		



UNIVERSITY OF HELSINKI

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)

# Sisällysluettelo

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA.....	2
1.2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	3
1.3 TUBETTAMINEN TYÖNÄ .....	6
<b>2. TYÖELÄMÄN MUUTOKSET JA TULEVAISUUS .....</b>	<b>7</b>
2.1 KEHITTYVÄ YHTEISKUNTA JA TYÖN HISTORIA.....	7
2.1.1 Työn historiasta tähän päivään.....	7
2.1.2 Kohti seuraavaa aikaa .....	9
2.2 TYÖN TULEVAISUUS .....	10
2.2.1 Perinteisestä työstä itsejohtuvaan ja hajautuneeseen työhön.....	11
2.2.2 Verkostoitunut työ .....	13
2.3 Z-SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ .....	14
<b>3. OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ .....</b>	<b>16</b>
3.1 MITÄ ON OSAAMINEN? .....	16
3.1.1 Osaamisen eri ulottuvuudet.....	17
3.2 TIETO JA OPPIMINEN .....	18
3.3 HILJAISEN TIEDON MERKITYS OSAAMISESSA .....	21
3.3 OSAAMINEN TULEVAISUUDESSA.....	24
<b>4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>25</b>
4.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	25
4.2 TUTKIMUKSEN LAADULLINEN LÄHESTYMISTAPA .....	26
4.3 AINEISTON KERUU .....	27
4.3.1 Teemahaastattelu .....	28
4.4 AINEISTON ANALYYSI .....	29
4.5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS .....	30
<b>5. TULOKSET .....</b>	<b>32</b>
5.1 TEKINEN OSAAMINEN .....	33
5.2 ITSENSÄ JOHTAMISEN TAITO.....	36
5.3 AMMATTIOSAAMINEN .....	43
5.4 VERKOSTO-OSAAMINEN .....	49
<b>6. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>53</b>
<b>7. LUOTETTAVUUS .....</b>	<b>59</b>
<b>8. POHDINTAA.....</b>	<b>61</b>
<b>LÄHTEET: .....</b>	<b>64</b>
<b>LIITTEET: .....</b>	<b>68</b>

## KUVIOT

Kuvio 1. Tutkimuksen viitekehys.....	5
--------------------------------------	---

## TAULUKOT

Taulukko 1. Analyysitaulukon ylä- ja alaluokitykset.....	32
--	----

# 1. Johdanto

Työ ja työn tekeminen määrittelee meitä yksilöinä sekä muokkaa yhteiskuntaa, jossa elämme. Työn ympärille kietoutuneet arvot, tavat ja ajattelumallit ovat osa jokaisen ihmisen arkipäivää ja työ on käsitteenä ehkä yksi ihmisiin ja yhteiskuntaan eniten vaikuttavista tekijöistä. Tässä tutkielmassa en kuitenkaan keskity siihen mikä merkitys työllä on yksilöihin tai yhteisöihin vaan tarkastelen työtä osaamisen näkökulmasta. Siinä missä työ ja työn tekemisen tavat ovat alati muuttuvia, on myös osaaminen työn ympärillä. Uudenlaisia osaamisen tarpeita on noussut kautta historian työn kehityksen seurattessa maailman ja yhteiskunnan kehitystä.

Osaamisen vaatimukset työelämässä ovat aina olleet riippuvaisia sen hetkisestä yhteiskunnallisesta kehityksestä. Ihmiset ovat aikojen kuluessa joutuneet opettelemaan erilaisia taitoja sekä kartuttamaan tietämystä selvitäkseen. Teollinen aika toi mukanaan osaamisen yksityiskohtaisuuden, jolloin työtehtävien tarkka erittely oli vastaus sen aikakauden tarpeille. Tämän päivän työelämässä taas korostuu kokonaisuuksien hallinta ja luovuus. Tulevaisuudessa näiden osaamisen alueiden rinnalle rakentuu vielä uusia tapoja jäsentää ja tehdä työtä, mikä taas herättää tarpeen päivittää hallussa olevia tietoa ja taitoja.

Osaamisen kehityksen kaari on jatkuva ja se on aina riippuvainen edeltäjästään. Victorin ja Boyntonin (1998) mukaan työn historiaan on aina liittynyt vaiheittainen eteneminen sekä tiettyjä aikakausia edustavia työn tyyppejä, joihin työnteon luonne sinä tiettyinä aikakautena on mahdollista palauttaa. Työn historiallinen tyyppi toimii aina sille ominaisen toimintalogiikan kautta. Kehittyneen toimintalogiikan ansiosta työn on mahdollista laajeta ja kehittyä. Edellinen vaihe työssä luo aina edellytyksen seuraavalle kehittyneemmälle vaiheelle siten, että tehdystä työstä on muodostunut tietoa ja taitoa, mitä voidaan käyttää pohjana uuden tiedon rakentumiselle. Jotta toimintaa on mahdollista kehittää, vaatii se täysin uuden toimintalogiikan omaksumisen. Myös toiminnan rakenteet on siten kyettävä muuttamaan. (Victor &



Boynton, 1998.) Nykyinen murroskausi, jossa elämme ei ole ensimmäinen, eikä tule olemaan viimeinen. Tulevaisuuden tutkija Alvin Toffler nimittää meneillään olevaa kautta ihmikunnan kolmanneksi suureksi kehitysprosessiksi, kolmanneksi aalloksi. (Grönroos, 2003, 81.) Perezin mukaan viimeisen 200 vuoden aikana on ollut viisi teknologista vallankumousta. Vallankumous vaatii aina pitkää kehittelyä, ja jonkin uuden innovaation syntyä, joka on mahdollista valjastaa yhteiskunnan käyttöön. (Perez, 2002.)

Tulevaisuuden osaaminen on vahvasti teknologian kehityksen sekä epävakaa maailmantalouden ympärille rakentuva.

Työn muutokset ovat olleet nähtävillä jo pari vuosikymmentä maailman siirryttyä perinteisestä työstä kohti tietotyötä ja siitä edelleen kohti myöhäismodernin aikakautta, jossa vallitsee käsitys verkostomaisesta yhteiskunnasta. Teknologian kehitys ja sen rantautuminen kiinteäksi osaksi arkipäiväämme on tuonut muutoksia myös työntekoon ja siihen, kuinka työ tänä päivänä nähdään.

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohta

Perinteisen palkkatyön rinnalle on noussut uusia tapoja toteuttaa ja tehdä työtä. Yksi näistä tavoista on tubettaminen, johon tutkielmassani paneudun. Ammattimainen tubettaminen on ollut voimissaan Suomessa vasta muutaman vuoden. Tarkkaa tietoa siitä, kuinka moni tubettaa ammatikseen ei ole, mutta luku on kasvava. Tutkimuksen tarkoituksena on saada selville tubettamiseen tarvittavaa osaamista ja sitä, kuinka tubettaja itse oman osaamisen näkee. Myös se kuinka ja mistä osaamista saadaan ja miten tubettajat kehittävät omaa osaamistaan on kiinnostavaa sillä varsinaista formaalia koulutusta tubettamiseen ei ole ainakaan vielä tarjolla. Nykyään mediakasvatuksessa paneudutaan myös tubettamisen saloihin, mutta monikaan tämän päivän ammattitubettajista ei ole ollut tällaisen opetuksen piirissä. Tubettaminen ja kaikki siihen liittyvät taidot on jouduttu opettelemaan itsenäisesti ja tämä luo mielenkiintoiset lähtökohdat osaamisen tutkimiselle kyseisessä kohderyhmässä.

Tubettamiseen liittyy voimakkaasti uuden työn mukana tuoma verkostomaisuus, sillä tubettaminen on vahvasti verkostoitunutta. Verkostoituneisuus näkyy monessa eri olomuodossa ja merkityksessä. Tubettaminen tapahtuu täysin verkossa. Videot ladataan verkkoon eli YouTubeen ja tuotteen vastaanottajat eli yleisö on myös verkossa. Videoiden ympärillä käytävä keskustelu tapahtuu sekin pääsääntöisesti verkossa ja vieläpä tiettyyn keskusteluverkostoon kuuluvien ihmisten välillä. Tällainen keskusteluverkosto pitää sisällään yleensä itse tubettajan ja hänen seuraajat. Joukossa on usein myös muita tubettajia. Myös tietynlaiset asiantuntijaverkostot ovat osa tubettajan työpäivää. Moni ammattitubettaja kuuluu ns. vaikuttajaverkostoon, jossa alan asiantuntijat työskentelevät tubettajan kanssa yhteisesti sovittujen päämäärien eteen. Näiden vaikuttajaverkostojen kautta tubettaja saa apua kaupallistamiseen ja yhteistöiden solmimiseen. Verkostot tarjoavat myös vertaistukea muilta verkostoon kuuluvilta tubettajilta sekä apua YouTubeen ja Googlen kanssa toimimiseen.

Aikaisempaa tutkimusta uusista työn muodoista ja tulevaisuuden osaamisesta on jo jonkin verran. Etenkin eri sukupolvia koskevissa tutkimuksissa uusien sukupolvien Z ja Y:n osaamisen tarpeet ovat olleet tutkimusten keskiössä jo useampia vuosia. Itse tubettamisesta tai sitä ammatikseen tekevistä henkilöistä ei juurikaan ole vielä tutkimustietoa. Täten tutkimukseni aineisto ja tulokset pohjautuvat täysin tämän tutkimuksen kohderyhmän haastatteluihin sekä omaan kokemukseeni aiheesta ja tubetuksesta ammattina.

## 1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyväksi uudenlaisen työn vaatimaa osaamista ja erilaisia työn mahdollisuuksia. Erilaisia työn mahdollisuuksia on toki useita ja siksi olen rajannut tämän tutkimuksen koskemaan nimenomaan tubettajia, jotka päätömisinä tubettajina tienaa elantonsa tuottamalla sisältöä YouTube-alustalle. Tarkastelemalla tubettajien osaamista ja sen kehitystä päästään lähemmäksi yhteiskunnassa syntyvien ilmiöiden mekanismeihin ja siihen millaista osaamista oman menestymisen rakentaminen vaatii alalla, joka on monille työnä edelleen tuntematon eikä varsinaista formaalia koulutusta alalle ole.

Työn vaatimukset muuttuvat ja siten myös työn käytäntöjä ja toimintatapoja on kyettävä kehittämään, jotta ne vastaisivat uusiin työn vaatimuksiin. Perinteinen palkkatyö ei ole enää itsestäänselvyys ja yrittäjyyden erilaiset muodot ovat nostaneet päätään vastaamaan tulevaisuuden epävakaita työmarkkinoita. Työntekijät ovat enenevissä määrin vastuussa oman työnsä etenemisestä, joka haastaa myös yksilön itsensä johtamisen taidot uudelle tasolle. Luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys ovat määritelty tulevaisuuden työelämän keskeisiksi tarpeiksi (Hämäläinen, 2006).

Valitsin tutkimuskohteeksi ammattitubettajat, sillä he ovat yksi esimerkki uudenlaisesta työn organisoitumisesta. Tubettajat ovat itsenäisiä ammatinharjottajia, mutta moni heistä hyödyntää erilaisia verkostoja oman työnsä järjestämisessä ja kehittämisessä.

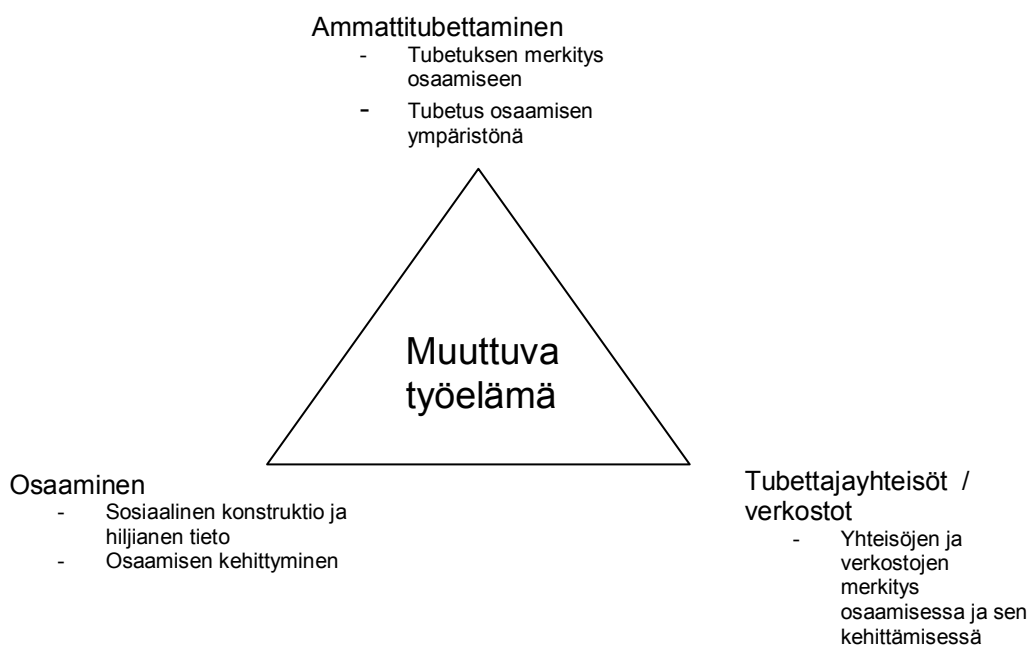
Työn uusia muotoja luonnehtii itseohjautuvuus, omaehtoisuus ja luovuus, jossa merkittävänä tuotantotekijöinä toimii korkea koulutus ja vahva osaaminen (Karhio, K. 2009). Tästäkin syystä ammattitubettajat ovat oiva kohderyhmä osaamisen ja osaamisen kehittymisen tarkastelussa.

Toivon, että tulokset voivat antaa näkökulmia myös muiden alojen osaamisen tutkimuksessa ja koulutuksen kentällä, kun mietitään tulevaisuuden työn osaamisen tarpeita. Myös se, kuinka tällaiset uuden ajan työn pioneerit voitaisiin valjastaa osaksi organisaatioita ja yrityksiä on mielestäni varteenotettava kysymys. Uskon, että ammattitubettajilla on paljon taitoja, tietämystä ja kapasiteettia, joita muu yritysmaailma voisi hyödyntää omassa organisaatiossaan.

Tutkielmani rakenne on seuraavanlainen: Toinen luku käsittelee työelämän muutoksia ja sen tulevaisuutta. Tarkastelen pintapuolisesti työn historiaa aina tähän päivään sekä nostan esiin muutamia tulevaisuuden skenaarioita työstä. Kolmas luku rakentuu osaamisen ympärille. Siinä tarkastelen osaamista työelämässä ja sen tutkimiseen suunnattuja teorioita. Tuon myös esiin aikaisempien tutkimusten valossa nousseita käsityksiä siitä millaista tulevaisuuden osaaminen tulisi olla ja miten hiljainen tieto toimii osana oppimista. Neljännessä luvussa esittelen tutkimuskysymykseni sekä kuvaan tutkimukseni toteutuksen. Viidennessä luvussa esittelen tutkimukseni

aineiston ja analyysin tulokset. Luvussa kuusi käyn läpi tutkimukseni tuloksia ja johtopäätöksiä. Seitsemäs luku keskittyy tutkimukseni luotettavuuteen ja kahdeksannessa luvussa pohdin tutkimukseni tuloksia ja sen merkitystä.

Tutkimuksen viitekehys rakentuu työelämän muutoksen ja uuden työn kontekstissa vaikuttavien elementtien kautta. Tutkimuksen tarkastelun keskiössä ovat osaaminen, tubetus ja tubeyhteistöt ja -verkostot. Työelämän muutos toimii näitä elementtejä yhdistävänä ulottuvuutena. Alla rakennettu kuvio (Kuvio 1.) pyrkii hahmottamaan viitekehyyksen eri ulottuvuudet.



Kuvio 1. Tutkimuksen viitekehys

## 1.3 Tubettaminen työnä

Seuraavaksi esittelen tiivistetyn kuvauksen tubettajan työn logiikasta perustuen omaan kokemukseen ja tietämykseeni, jota on karttunut työssäni tubettajien managerina. Tutkimukseni kannalta en näe tarvetta aiheen syvällisempään käsittelyyn, sillä työni keskiössä on tubettajien osaaminen eikä ansaintalogiikka.

Tubettaja on ammattinimike henkilölle, joka tuottaa videoita YouTube-alustalle. Tubettajien suosio on Suomessa kasvanut kovaa vauhtia edellisen muutaman vuoden aikana. Suosiota mitataan pääsääntöisesti sillä, kuinka monta seuraajaa tubettajalla on omalla YouTube-kanavallaan. Markkinoinnin näkökulmasta tubettajan kanava nähdään mediana, jota kautta on mahdollista mainostaa yrityksiä ja niiden tuotteita. Tubettajat ovat houkutteleva kohderyhmä mainostajille, sillä tubettajilla on usein hyvä suhde seuraajiinsa ja seuraajat ovat yleisönä sitoutunutta. Tubettaja vaikuttaa seuraajiensa mielipiteisiin. Täten mainonnan vaikuttavuus on usein parempi.

Tubettajat saavat osan tuloistaan YouTubessa pyörivistä mainoksista, jotka näkyvät tubettajan alustalle ladatuilla videoilla. Suomessa suuri osa tubettajien tuloista tulee kuitenkin kaupallisista yhteistöistä, jolloin tubettaja mainostaa jotain brändiä tai tuotetta omilla kanavillaan. Tällöin puhutaan yleisesti vaikuttajamarkkinoinnista. Tubettaja ja yritys tekevät yhteistyösopimuksen, joka kattaa tietyt yhdessä sovitut ehdot. Tubettajat toimivat usein aktiivisesti myös muilla sosiaalisen median alustoilla.

Perinteisen sisltömarkkinoinnin lisäksi tubettajien tulonlähteenä ovat yleistyneet mm. erilaiset sponsorointisopimukset. Myös erilaiset yhteistyön puitteissa suunnitellut tuotteet kuten vaatemallistot, kirjat jne. Ovat tulleet osaksi tubettajan mahdollisia tulonlähteitä.

Moni Suomen suurimmista tubettajista toimii vaikuttajaverkoston (MCN) kautta, jolloin kyseinen verkosto on vastuussa vaikuttajan kaupallisten yhteistyösopimusten solmimisesta. Suomessa suurimpiin vaikuttajaverkostoihin lukeutuu Trööt Network ja SplayOne. Maailman seuratuin tubettaja tällä hetkellä on PewDiePie yli 90 miljoonalla seuraajalla (Lynch, 2018).

## 2. Työelämän muutokset ja tulevaisuus

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja etenkin teknologian kehitys on antanut työlle eri aikakausilla omat uudet piirteensä. Työn tulevaisuus on vielä ennusteiden varassa, mutta päätelmiä sen muodoista ja ominaisuuksista voidaan kuitenkin jo tehdä. Ammattitubettaminen on seurausta teknologian vauhdittamasta työn muutoksesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista synnyttää uudenlaisia ansaintatapoja, jota myös työksi kutsutaan. Tässä kappaleessa paneudun hieman työn kehitykseen historiasta tähän päivään sekä skenaarioihin työn tulevaisuudesta.

### 2.1 Kehittyvä yhteiskunta ja työn historia

Taina Hanhinen toteaa väitöskirjassaan, että tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että uusi aikakausi, johon olemme astuneet, vaatii elämäntapoihimme ja työelämäämme rakenteellisia muutoksia, jotta yhteiskunta selviää meneillään olevan muutoksen läpi (Hanhinen, 2010). Jo usean vuosikymmenen ajan tutkijat ovat puhuneet kansainvälistymisen, tietotekniikan kehityksen ja verkostoituneen tuotantotalouden muuttavan ihmisten käyttäytymisen lisäksi myös työtä. Suuri osa maailman yhteiskunnista on astunut jo postmoderniin aikakauteen ja joidenkin tutkijoiden mukaan on olemassa jo näyttöä seuraavasta muutoksesta transmoderniin aikakauteen (Drucker, 1993; Väärälä, 1995; Hanhinen, 2010).

#### 2.1.1 Työn historiasta tähän päivään

Työn historia ylettyy aina maatalouden vallankumoukseen ja siitä seuranneeseen teollistumisen vallankumoukseen, joka lähti liikkeelle Englannista 1700-luvulla. Teollinen vallankumous johti uusien tuotantovälineiden kehittämiseen ja niiden hyödyntämiseen ja sen liikkeelle paneva voima oli uudenlaiset tavaratarpeet. Teollinen massatuotanto lähti liikkeelle tarpeesta tehokkuuden kasvattamiseen ja sen mahdollisti suuret tekniset innovaatiot, kuten höyry, rautatiet, öljy ja sähkö. Kasvava

teollinen aikakausi synnytti kaupungistumista ja sitä kautta uudenlaista tarvetta järjestää työtä. Syntyi ns. työläisyhteisöt (Hanhinen, 2010; Väärälä, 1995). Uusien työorganisaatioiden tavoitteena oli kasvaa rajattomasti, mikä vaati uudenlaisia toimia työn suunnitteluun ja -järjestäytymiseen. Työn tuottavuus ja tehokkuus pyrittiin laskemaan huippuunsa, josta on seurauksena työn pilkkominen pieniin osiin ja ihmisten korvaaminen koneilla ja myöhemmin myös tietotekniikalla ja siitä edelleen robotiikalla. Työnjaon eriydyttyä myös jako henkisen ja ruumiillisen toiminnan suhteen syveni. Tämä kasvatti osaltaan taloudellista eriarvoisuutta (Hanhinen, 2010). Uuden ajan työnmuodot muokkautuivat byrokraattisiksi järjestelmiksi ja organisaatioiksi, jossa asiantuntijuus yhteiskunnassa eriytyi ruumiillisesti toteutetusta työstä ja muodosti uudenlaisia valta-asetelmia. Yhteiskunnat rakentuivat näiden byrokraattisten valta-asetelmien ympärille ja työstä tuli samalla keskusjohtoista, sektoroitunutta ja toimialakeskeistä. Tällaisen työn järjestäytymisen luonteeseen kuuluu stabiilius ja hierarkinen työorganisaatio. (Hanhinen, 2010; Bauman, 1996; Pennanen, 2016.)

Postmodernin aika nähdään alkaneeksi 1900-luvun lopulla. Postmodernissa paradigmassa todellisuus rakentuu suhteessa aikaan, paikkaan, tilanteeseen, ihmisiin ja kulttuuriin ja se on subjektiivista. Kehitys kulkee yhteiskunnallisen yksilöitymisen ja sisäisen yksilöitymisen ehdoilla. Länsimainen sivilisoitumisprosessi on rakentunut tämän käsityksen kautta. Ajatus on, että ihmisillä on oikeus päättää itse omasta elämästään, arvoistaan sekä moraalikäsityksistään. (Väärälä, 1995; Eskola & Suoranta, 2000; Hanhinen, 2010.) Tähän liittyy vahvasti oma henkilökohtainen koulutus- ja urapolku. Erityisesti Suomessa käsitys oman elämänpolun rakentamisesta aina koulutuksesta tulevaan ammattiin ja siitä edelleen osaamisen kehittämiseen elää vahvasti.

Taloukskasvun aikoina menestymisen avain piileekin siinä, kuka onnistuu hyödyntämään uusimpia välineitä ja teknologiaa nopeammin, innovatiivisemmin ja paremmin kuin muut (Hanhinen, 2010).

Postmoderni aika on muuttanut työtä mekaanisesta teollisesta tuotannosta palvelujen tuotantoon, jonka keskiössä on informaatioteknologia. Tuotannon perustana toimii edelleen teollisuus ja kapitalistinen talousajatus, mutta informaatioteknologia,

kansainvälistyminen ja palvelutuotannon laajeneminen sekä yksilöityminen ovat tulleet ohjaamaan toimintaa. Erilaiset verkostot, virtuaalisuus, innovatiivisuus, muutos ja tilapäisyys ovat tulleet oleellisiksi osaksi organisaatiokulttuuria. Myös yksilön vapaus vaikuttaa omaan elämään ja vapaus tehdä valintoja on kasvanut, mikä tarkoittaa myös vastuun siirtymistä yksilölle itselleen. Tällainen joustavaan yhteiskuntaan siirtyminen on alistanut myös työelämän mukautumaan ja muuttumaan. Nykyajan organisaatiot perustuvat henkilöstöön ja sen osaamiseen. On siirrytty Taylorismin funktionaalista organisaatiosta epähierarkiseen organisaatioon, jossa tiimit ja verkostot toimivat työnteon osaamisen ympäristöinä. Asiantuntijuutta edellytetään lähes kaikilta työntekijöiltä, mikä ilmenee kokonaisuuksien ymmärtämisen sekä kokonaisvaltaisen oman työn hallinnan tarpeena. (Huhtaniemi 2006; Hanhinen, 2010.)

## 2.1.2 Kohti seuraavaa aikaa

Onko transmoderniaikakausi sitten seuraava iso siirtymä, joka muokkaa yhteiskuntaa ja työelämää. Transmodernia aikakautta leimaa tutkijoiden mukaan usko edistykseen, kehitykseen ja tulevaisuuteen. Luovuus ja intuitiivinen ajattelu ovat transmodernin ajattelun ydin piirteitä. Työelämän osalta tämä tarkoittaa työelämän dynamiikan ennestään kiihtyvää tahtia, johon uskotaan löytyvän ratkaisuja ihmisten ja luonnon välisistä suhteista. Vuorovaikutus, yhteisöllisyys, itsetuntemus sekä yhteys luontoon toimivat ohjaavina elementteinä tulevaisuuden transmodernissa työelämässä. Individualismi, erilaisuuden hyväksyminen, kriittisyys ja itsereflektio ovat Huhmarniemen (2001) mukaan transmodernismin erityispiirteitä. (Hanhinen, 2010.) Transmodernia aikakautta pidetään vastaiskuna postmodernismia leimaavalle pinnallisuudelle. Toisaalta joidenkin tutkijoiden mielestä transmodernismi on vain jatke postmodernismille. (Hanhinen, 2010.)



## 2.2 Työn tulevaisuus

Työn vaatimukset muuttuvat ja siten myös osaamista ja sen kehittämistä on tarkasteltava uusin silmin. Pitkään jatkuvat ja varmat työsuhteet eivät ole enää itsestäänselvyyksiä. Pysyvyys on enää harvoille se ensisijainen tavoite työelämässä. Myös työn muodot muuttuvat ja jotkin ammatit häviävät kokonaan. Kriisit synnyttävät usein väistämättömän tarpeen uudistumiselle niin yhteiskunnan rakenteissa, kuin ajattelussakin. Bowker ym. (2009) pohtivat teoksessaan onko digiaikaan siirtymien ja uusien teknologisten välineiden hyödyntäminen yhtä perustava historiallinen muutos kuin esim. Puheen, kirjoitustaidon tai painotaidon kehittyminen? Seuraavana vaiheena työn muutoksessa on virtuaalisuus ja digitaalisuus. Työ tulee muuttumaan niin toimintatapojen kuin työkuulttuurin osalta. (Bowker ym., 2009, 99–117.)

ETLA:an 2014 työelämä raportin mukaan tulevaisuuden työ on monimuotoisempaa, mutta samalla työ on eriytyneempää yksilöiden välillä. Raportti esittelee neljä eri syytä, jotka johtavat tähän muutokseen. Yksittäisten tehtävien rooli tulee korostumaan ja kansainvälisen kilpailun keskiössä eivät ole enää toimialat ja yritykset vaan yksilöt. Globaalit arvoketjut muuttavat työn luonnetta ja muutokset ovat entistä ennustamattomampia, äkillisempiä ja yksilöllisempiä. Osa työtehtävistä siirtyy ulkomaille, kun samalla joidenkin työtehtävien kysyntä kotimaassa kasvaa. Samalla uudet teknologiset innovaatiot ovat korvaamassa osan ihmisten tekemistä työtehtävistä samalla kuitenkin luoden uudenlaista työtä ja uusia työtehtäviä. (Kauhanen, 2014.)

Työurat lyhenevät muutosten seurauksena ja työpaikan valintaa ohjaa vahvasti ihmisten omat intressit sekä taidot. Työn ennustetaan muuttuvan entistä tehtäväkeskeisemmäksi.

Palkkaerot kasvavat ennestään, kun talous polarisoituu ja pienipalkkaisten ja korkeapalkkaisten tehtävien osuus työnteosta suurenee, joka tarkoittaa automaattisesti suurempia palkkaeroja. Samalla tietotekniikan kehitys lisää tuottavuutta asiantuntijatehtävissä. Digitalisaatio tuo mukanaan myös edulliset tuottokustannukset, kun tuotteita ja palveluita on mahdollista monistaa ja jakaa

globaalisti hyvinkin edullisesti. Globaalien monopoliasemassa olevien yritysten osuus markkinoilla kasvaa. (Kauhanen, 2014.) Digitalisaatiolla ei ole kuitenkaan tässä kontekstissa pelkkiä eriarvoistavia vaikutuksia, sillä se mahdollistaa samalla uusien tekijöiden nousun markkinoilla ja murtaa vanhoja raameja.

Raportin mukaan myös työnteon muodot monipuolistuvat. Prosessit paloitellaan ja eri tehtävät markkinoilla ostetaan yhä useammin yrityksen ulkopuolelta. Tuotanto yritysten välillä rakentuu uudella tavalla, mikä mahdollistaa sen, että työntekijät tulevat kauppaamaan osaamistaan yrittäjinä. (Kauhanen, 2014.)

### 2.2.1 Perinteisestä työstä itseojautuvaan ja hajautuneeseen työhön

“Ei se ole oikeaa työtä!”, “Me todellisen työn raatajat” Ovat sanontoja, jotka kaikuvat usein, kun puhutaan työstä, jota tehdään jollain muille tuntemattomilla tavoilla. Jos olet menestynyt siinä, mitä teet ja muut eivät tiedä, miten sitä tehdään, ei työtäsi pidetä työnä. Mikä sitten on sitä oikeaa työtä? Heinrich Schurtz määrittelee työn seuraavasti: “Kaikkea toimintaa, mikä ei palvele hetken mielitekoja, vaan tulevaisuutta, sanotaan työksi.” (Heinonen, 2004, 76). Perinteinen ajatus työn määrittelystä johtaa helposti tekemisen tarkastelua kehon ja fyysisyyden kautta. Teollistuminen ja sitä kautta teknologian kehitys ovat toki muuttaneet jo tätä käsitystä, mutta puheessa sen merkitys on silti jäänyt elämään.

Millaiseksi työn käsite muotoutuu tulevaisuudessa. Mikä on oikeaa työtä ja mikä ei? Heinosen (Heinonen, 2004, 76.) mukaan organisaation on tulevaisuudessa vaikea löytää työntekijöitä, ellei se kykene tarjoamaan ihmisille mielekästä työtä eli tulevaisuutta mielekkäällä tavalla palvelevaa toimintaa. Wagner (2002) nostaa esiin työtä arvioidessaan ihmisen vapauden ja itsenäisyyden kaipuun. Charles Handy (2002) on omassa elämänkerrassaan arvioinut työn muuttuvan vakaasta palkkatyöstä intensiivisiksi rahakkaiksi jaksoiksi, joita täydentää oman osaamisen kehittämiseen tähtäävät matalapalkkaiset tai täysin palkattomat jaksot. Turvalliset työsuhteet jäävät taakse ja ihmiset irtautuvat byrokraattisista organisaatioista muuntautumalla Handyn sanoin itsenäisiksi “kirpuiksi”, jotka antavat sanalle “työ” uuden merkityksen. (Heinonen, 2004, 77.)

Tätä muutosta kuvaa hyvin tulevaisuuden skenaario työn prekarisoitumisesta, jolloin työmarkkinoiden epävarmuus ja epäjatkuvuus kasvaa. (Standing, 2011) Erityisesti palvelualat ovat viimevuosina kokeneet vahvan työsuhteiden muutoksen, sillä yhä useampi palvelualan ammattilainen työskentelee vuokravälitysfirman palkkalistoilla, jolloin hänellä ei ole yhtä vakituista työpaikkaa, eikä välttämättä tuntisopimustakaan. Myös moni asiantuntijatyö on kohdannut talousahdinkojen, mutta myös teknologian kehityksen, myötä epävarmuutta ja työttömyyttä. Toki moni on epäsäännöllisessä työsuhteessa myös omasta tahdostaan, sillä se voi antaa tietynlaista vapautta. Myös yrittäjäys ja freelancerina toimiminen pitää sisällään hyväksytyn epävarmuuden, mutta samalla myös vapauden ohjata itse omaa työtä ja sen kehittymistä. Uudet sukupolvet ovat osin jo kasvaneet siihen käsitykseen työstä, että se on epävarmaa ja nopeasti muuttuvaa. Täten monille epävarma työelämä on enemmänkin oletettu totuus kuin riski.

Hanhinen nostaakin väitöskirjassaan Dunderfeltin ja Mäkisaloon ajatuksen postmodernin ja transmodernin asenteen eroista. Heidän mukaan Postmoderniin asenteeseen kuuluu epävarmuuden hyväksyminen osana elämää. Tästä seuraavassa ajassa eli transmodernissa asenteessa taas epävarmuuteen voisi suhtautua seikkailuna, jonka kautta on mahdollista oppia uusia taitoja. (Dunderfelt & Mäkisalo 1999, 207–208; Hanhinen, 2010, 28.) Tällaista uutta postmodernin jälkeistä transmodernia aikaa edustaisi tulevaisuuden työntekijät.

Muutokset yhteiskunnassa ja siten työelämässä vaikuttavat erityisesti työelämän osaamisvaatimuksiin, työnjohtamiseen sekä työsuhteisiin. Tietoverkkojen johdosta työ ei ole enää paikkaan sidottua ja osaaminen on usein hajautunut eri puolille maailmaa. Tietoverkkojen hyödyntäminen työnteossa on siis edellytys osaamisen kehittämiseksi. Osaamista tapahtuu yhä enenemissä määrin myös formaalien tietoverkkojen ulkopuolella erilaisissa sosiaalisissa verkoissa. Sosiaalinen media tarjoaa mahdollisuuden vuorovaikutukseen yhä vain laajenevissa verkoissa, ja samalla se on synnyttänyt myös uusia ammatteja. Osaamisen jakaminen ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen kautta käy entistä merkittävämmäksi. Verkostoitunut työelämä synnyttää uusia työtyyppejä ja ammatteja. Mobiilityöskentely, jossa työntekijä voi vapaasti päättää työpaikan sijaintinsa tietoverkkoa hyödyntäen antaa uudenlaisia mahdollisuuksia esimerkiksi osaamisen siirtymiselle erilaisissa yhteisöissä. Työtä voi

tehdä monesta eri paikasta käsin ja sitä tukevat digitaaliset yhteistyöympäristöt. Vapauden kaipuun lisäksi myös ympäristösytyt vaikuttavat ihmisten valintoihin työnteon suhteen. (Helakorpi, 2010, 25.)

### 2.2.2 Verkostoitunut työ

Perinteiset määritelmät työnteosta ja organisaatiosta ovat murtumassa ja muuttamassa muotoaan. Organisaatio käsitetään perinteisesti joksikin pysyväksi yhteisöksi, jossa työskentely tapahtuu lähellä toisiaan tarkasti rajatuissa työyhteisöissä samojen seinien sisällä. Tämä ei kuitenkaan päde enää nykyajan organisaatioon vaan rajat avautuvat ja toimintaa siirtyy yhä enenemissä määrin verkkoon. Myös työyhteisöt muuttuvat ja verkostoituvat. Castells (2000) onkin kuvannut tätä aikakautta internetin välityksellä muodostuvaksi virtuaalisen kulttuurin ja ympäristön ajaksi. Tällöin informaatioteknologian hyödyntäminen ja sen edelleen kehittäminen on toiminnan keskiössä. Olemme tulleet aikaan, jossa rajat ovat häilyviä ja paikka käsitteenä ei enää merkitsekään mitään konkreettista tai käsin kosketeltavaa. Verkostot toimivat vapaasti paikasta ja ajasta riippumatta ja perinteinen käsitys työyhteisöstä ja työnteosta byrokraattisten rakenteiden ohjaamina ja hierarkkisena kokonaisuutena murtuu, ja tilalle tulee horisontaalinen suhteiden rakentaminen ja näiden suhteiden merkityksen korostuminen. Verkostoyhteistyöt mahdollistavat uusien lupaavien toimintatapojen ja tuotantoyhdistelmien synnyn, joiden peruspilarina toimivat jo olemassa olevat vahvuudet (Raivola & Vuorensyrjä, 1998, 8).

Kehittyneen informaatioteknologian myötä uudenlaiset toiminnan mahdollisuudet haastavat organisaatioiden hierarkkiset järjestelmät ja keskitetyt rakenteet (Castells, 2000). Muuttuvat ja kehittyvät välineet, sekä muuttuva organisaatiokulttuuri nostavat esiin tarpeen myös työnteon ja organisaation toiminnan muutoksille. Teknologia ja verkostot mahdollistavat rajojen ylittämisen ja työtehtävien hajauttamisen sekä päätöksenteon ja vastuun jakamisen monipuolisemmin. Tällaisille joustaville uuden ajan organisaatioille on tyypillistä tiimeissä työskenteleminen, matala hierarkiasysteemi ja informaatioteknologian ja globaalien verkostojen hyödyntäminen

jokapäiväisessä työskentelyssä. Projektityöskentely ja uuden luominen yhdessä ideoita vaihtaen ovat uuden ajan työyhteisön ominaispiirteitä.

## 2.3 Z-sukupolvi työelämässä

Sukupolvien vaihtuminen työelämässä työ muutoksia myös tapoihin tehdä ja toteuttaa työtä. Sen lisäksi, että teknologian kehittyminen on vaikuttanut työn kehitykseen myös tulevien sukupolvien asenteet muuttavat työn luonnetta. Teknologia on osaltaan vaikuttamassa myös näiden uusien sukupolvien asenteiden muotoutumisessa, joten teknologian väliintulo on monisyinen, eikä sitä pidä vähätellä. Käsittelen seuraavaksi hieman Z-sukupolven edustajien oletettua ajatusmaailmaa, sillä tutkimukseni keskiössä olevat tubettajat edustavat tätä ikäryhmää ja ovat syntyneet 90-luvun jälkeen (Cross-Bystrom, 2010).

Z-sukupolven edustajat ovat jo lapsuudesta saakka olleet vahvasti erilaisen arkisen teknologian ja viestintävälineistön ympäröimiä. Heidän todellisuutensa on rakentunut teknologian ja verkostomaisen maailman kautta ja heille verkostomaiset verkossa toimivat yhteisöt ovat yhtä merkittäviä kuin muut lähiyhteisöt. Langattomuus ja mobiiliverkon tuomat mahdollisuudet rikkovat rajat ja muuttavat paikan ja ajan merkitystä. Vapaus päättää itse siitä, missä, milloin ja miten työtä tehdään, nousee tärkeäksi kriteeriksi työtä ja uraa suunnitellessa. Z-sukupolven edustajille internet toimii kommunikoinnin mahdollistamisen lisäksi myös uuden tiedon etsimisen välineenä. He käyttävät digitaalista verkkoa nokkelasti oman osaamisen kartuttamisessa ja uusien asioiden etsimisessä. He osaavat hyödyntää internetin ja sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia tehokkaasti ja he ovat taitavia luomaan yhteistyöverkostoja. Maailmassa tapahtuvien ilmiöiden seuraaminen sekä rohkea mielipiteiden ilmaisu on, nähdään myös olevan z-sukupolven edustajien ominaispiirteitä. (Cross-Bystrom, 2010; Levickaite, 2010, 170–173; Tienari & Piekkari, 2011.)

Nuorten näkemykset työelämää kohtaan oletettavasti muuttuu ajan myötä, mutta sitä millaisia odotuksia heillä on työelämästä ja millaisena he kokevat merkityksellisen ja

mielekkään työn, ei pidä vähätellä. Nuoret tulevat kuitenkin edustamaan tulevaisuuden työntekijöitä ja he tulevat teknologian siivittämänä muuttamaan työtä. He eivät halua hierarkista ympäristöä vaan toiminta tapahtuu tasa-arvoisissa, avoimissa ja läpinäkyvissä yhteisöissä (Tienari & Piekkari, 2011).

### 3. Osaaminen työelämässä

Osaamista on usein vaikea paikantaa, sillä se on ajassa ja paikassa liikkuvaa ja alati muuttuvaa. Muuttuvan yhteiskunnan mukana kulkee käsikädessä myös ajattelutapojen ja arvojen muutokset. Nämä uudet arvopohjat, kehittyvän tietotekniikan lisäksi vaikuttavat oleellisesti myös tapaamme nähdä, tehdä ja toteuttaa työtä. Uudet työnteon tavat muokkaavat väistämättä myös osaamista, jota työstä suoriutumisessa tarvitaan. Seuraavaksi perehdyn siihen, mitä osaaminen on, miten tieto liittyy osaamiseen ja miten yhteiskunnan kehitys muuttaa osaamisen tarpeita.

#### 3.1 Mitä on osaaminen?

Sekä tiedon että osaamisen määritteleminen ei ole yksiselitteistä ja niitä voidaan kuvata monenlaisin käsittein. Tiedon käsitteistä vakiintuneita ovat ainakin data, informaatio ja tieto (knowledge). Osaamisen käsitteistö on laajempi ja merkitys riippuu pitkälti kontekstista, jossa osaamista mitataan. Yleisiä käsitteitä osaamiselle ovat kuitenkin taito (skill), kyky (ability), taitotieto (know how), työntekijäkohtainen tuottavuus (productivity), kvalifikaatio (qualification), osaaminen (competence) sekä soveltuvuus (aptitude). (Raivola & Vuorensyrjä, 1998, 17.)

Tutkimukseni keskiössä oleva osaaminen paikantuu taitojen ja osaamisen alueelle. Niiniluodon (1989) mukaan osaaminen on ihmisten ja eläinten käyttäytymiseen liittyviä kykyjä ja valmiuksia. Osaamisen käsite voidaan Niiniluodon mukaan ulottaa ihmisestä myös ihmisen valmistamiin artefakteihin. Artefaktit ovat keinotekoisia esineitä, jotka syntyvät inhimillisen taidon ja osaamisen laajentuessa teknisten välineiden ja erilaisten ilmaisullisten välineiden käyttöönoton kautta. Osaaminen valjastuu lopulta artefaktien suunnittelun, valmistamisen ja käytön taidoksi. Taitoa voidaan pitää tiedon esiasteena. (Raivola & Vuorensyrjä, 1998.)

### 3.1.1 Osaamisen eri ulottuvuudet

Helakorpi (2004) on luonut kartan helpottamaan osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja niiden yhteyksiä. Hän jakaa osaamisen neljään eri ulottuvuuteen, jotka ovat elämänhallinta, ammattitaito, asiantuntijuus ja kyvykkyys. Nämä ulottuvuudet ovat osaamisen eri alueita ja ne muodostuvat vieläkin pienemmistä elämää määrittävistä tekijöistä. Lopulta tästä kaikesta muodostuu yksilön osaamisen perusta. Voidaan siis ajatella, että ammatillinen osaaminen muodostuu ammatissa vaadittavien tietojen ja taitojen kautta, mutta toisaalta myös yksilön persoonallisuudella on osansa tässä kokonaisuudessa. Perimän ja sosiaalisen toimintaympäristön kautta elämän aikana muokkautuneet persoonallisuuden eri muodot vaikuttavat siis osaamisen eri ulottuvuuksiin ja käytetäänhän osaamista muuallakin elämässä kuin vain työelämässä. Elämän eri osaamisen ulottuvuudet linkittyvät kuitenkin osaksi toisiaan. Tästä syystä Helander käyttää osaamisen käsitettä yläkäsitteenä, josta johtaa työosaamisen alakäsitteiksi ammattitaidon ja asiantuntijuuden. Hän myös korostaa, että osaaminen alakäsitteineen ei ole staattista vaan muokkautuu ihmisen kokemuksen ja toimintaympäristön kautta. Osaamisen ammattitaidon perustana on kyvykkyys ja kyvykkyys on peräisin peritystä lahjakkuudesta, jota on kuitenkin mahdollista muokata koulutuksen ja kokeumuksen kautta. (Helakorpi, 2004.)

Tässä tutkimuksessa onkin siis olennaista nähdä yksilön osaaminen moniulotteisena ja etenkin ympäristöön ja tilanteeseen ankkuroituneena prosessina. Tutkimuksen kohteena oleva joukko työskentelee pääsääntöisesti verkkoa hyödyntäen, joten verkottumisen ja verkostoitumisen huomiointi osaamisen rakentumisessa on tässä tutkimuksessa tärkeää.

Osaamisessa yhdistyy yksilön kokemukset ja arvot kontekstisidonnaiseen tietoon. Oppimista määrittää kontekstuaalisuuden ja sosiaalisuuden lainalaisuudet. Nämä kehittyneet taidot muodostavat kehyksen uusien kokemusten ja tiedon arviointiin sekä niiden edelleen kehittämiseen. (Davenport & Prusak, 1998.) Yksilön kompetenssit määräytyvät monen tekijän kautta. Se on tiivistettynä pätevyyttä suorittaa tehtävää. Kompetenssin edellytyksiä ovat riittävä peruskoulutus, työssä perehtyminen, kokemus ja motivaatio. (Grönroos, 2003, 113.)



Tutkimukseni keskiössä olevan osaamisen tarkastelussa hyödynnän fenomenografista lähestymistapaa osaamiseen, sillä siinä osaaminen nähdään kokonaisvaltaisesti rakentuneena yksilön kokemuseräisen maailman kautta. Tällöin oppimisen tuloksena syntynyt kyvykkyys ei ole ympäristöstä irrallinen ominaisuus vaan esimerkiksi työssä kertyvässä osaamisessa työntekijän kokemus ja ymmärrys omasta työstä antavat suunnan osaamiselle. Tämän näkökulman mukaan osaaminen on sisäisesti määräytyvää. (Garavan & McGuire, 2001, 147). Yksilö ja sitä ympäröivä maailma eivät ole toisistaan irrallisia vaan ovat vahvasti toisiinsa sidoksissa, jossa yksilön kokemuksellisella maailmalla on merkittävä rooli. Tällöin yksilö ja työ muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, jonka kautta osaaminen rakentuu. (Sandberg, 1994). Uudet tulkinnalliset tutkimusperinteet kuten fenomenografia eroavat realistisesta tutkimusperinteestä juuri siinä, että osaaminen nähdään toimintaympäristöstä riippuvana tekijänä, jossa ympäröivä maailma, yksilö ja arvot muodostavat osaamisen raamit, eikä työn suorittamiseen vaadittavat ominaisuudet ole ympäristöstään riippumattomia ja osaaminen määrittyy pitkälti sosiaalisen konstruktion kautta. (Sandberg, 2000, 12–20.) Fenomenografiassa lähdetään siitä, että on olemassa vain yksi maailma ja todellisuus, joka kokemuksena on yksilöllinen. Ihmisen ja maailman suhde, ja siitä nouseva todellisuus on keskiössä fenomenologiassa ja fenomenografiassa. Kuten Niikko (2003) asian ilmaisee: ”Keskeistä on se, että maailma koetaan kokemuksen kautta ja silloin kysytään, mihin saakka koettu kokemus vastaa todellisuutta sellaisenaan.” Tässä tutkimuksessa osaamista tarkastellaan siis kokonaisuutena. Tieto ja oppiminen ovat tärkeä osa tätä kokonaisuutta. Tässä tutkimuksessa on tärkeää myös huomioida työnteon ja oppimisen kontekstuaalisuus ja sen merkitys osaamisessa, kun tarkastelen tubettajien osaamista.

### 3.2 Tieto ja oppiminen

Tieto voi olla luonteeltaan erilaista ja yksi tapa jäsentää tietoa on jakaa se hiljaiseen tietoon ja eksplisiittiseen tietoon. Näiden erona on se, miten tieto jäsentyy ja välittyy eteenpäin organisaatiossa. Hiljaisen tiedon ja eksplisiittisen tiedon käyttötarkoitukset ovat myös erilaiset. Eksplisiittinen tieto on formaalia ja objektiivista. Yrityksen sisällä

tällainen tieto pitää sisällään mm. Kirjoitetut säännöt ja säädökset, sekä sopimukset niin asiakkaiden kuin organisaation työntekijöiden sisällä. Täten eksplisiittinen tieto on sellaista, mitä on mahdollista koodata, ja siten prosessoida ja jakaa. Eksplisiittisen tiedon tärkein tehtävä on siis säilyttää ja jakaa informaatiota niin organisaation sisällä kuin rajoja ylittävänä verkostona. (Kimiz, 2011; Grönroos, 2003.)

Hiljainen tieto eroaa eksplisiittisestä tiedosta erityisesti siinä, että sitä ei ole kirjattu, eikä dokumentoitu. Hiljainen tieto on informaalia ja vaikeaa jakaa sellaisenaan. Organisaatiossa se merkitsee lähinnä emootioihin perustuvia normeja ja arvoja, jotka välittyvät ihmiseltä ihmiselle ja muokkautuvat ajan myötä tilanteeseen sopiviksi. Hiljainen tieto on vahvasti juurtunut organisaation rutiineihin ja muodostaa siten oman kulttuurin organisaation sisälle. Tällainen tieto on mahdollista omaksua vain osallistumalla toimintaan ja kuulumalla ryhmään. Työpaikalla vallitseva tieto ja toiminta ei aina vastaakaan täysin sitä, mitä kouluissa on opittu ja monesti työelämään siirtyminen vaatii juuri yrityksen hiljaisen tiedon omaksumista, jota on mahdotonta oppia kirjoista. Tämä onnistuu vain integroitumalla työyhteisöön tai vaihtoehtoisesti tiettyyn toimintayhteisöön. Hiljainen tieto organisaatiossa on strategialtaan yksilöllistä. Sen fokus on nimenomaan yksilössä ja se on vahvasti sidoksissa emootioihin. Hiljainen tieto välittyy henkilökohtaisissa kontakteissa ja nimenomaan verkostoissa. Sen funktiona voisi ajatella olevan erityisesti yksilön henkilökohtainen kehitys organisaatiossa. Tällaisen tiedon jakamisessa tietotekniikalla on olennainen rooli sen mahdollistamalla kommunikaation eri ryhmien ja yksilöiden välillä. Tietotekniikkaa käytetään nimenomaan kommunikaation tukemiseen, sillä hiljainen tieto ei ole koodattua tietoa ja erinäiset välineet kommunikaation helpottamiseksi on ainut tie hiljaisen tiedon leviämiseen monessa organisaatiossa tai verkostoissa. Hiljaisen tiedon rinnalla toimiva koodattu tieto on luonteeltaan tarkoin määriteltyä ja se on sellaisenaan jaettavissa. Tarkoin koodattu ja järjestelty tieto perustuu eksplisiittiseen tietoon. Tällöin tieto on säilytettävää ja uudelleenkäytettävää. Tietotekniikkaa käytetään nimenomaan tiedon kirjaamiseen, jakamiseen ja säilyttämiseen ja sillä on olennainen rooli eksplisiittisen tiedon käsittelyssä. Eksplisiittisen tiedon jakaminen tapahtuu usein ryhmässä kouluttamalla tai etätöyöskentelynä kirjattua informaatiota hyväksi käyttäen. (Kimiz, 2011; Grönroos, 2003.) Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi formaalit koulutustilaisuudet tai

verkkokurssit. Myös työyhteisön perehdytysmateriaalit koostuvat usein vain eksplisiittistä tietoa sisältävistä dokumenteista. Muu ammattia ja asiantuntijuutta tukeva ja kehittävä tieto on usein hiljaisen tiedon piirissä, ja sen luokse pääseminen vaatii yksilöltä omatoimisuutta ja tietynlaista uteliaisuutta. Sosiaalisuus ja yhteisöllisyys niin verkossa kuin kasvokkain tapahtuvissa kohtaamisissa on tässä suuressa roolissa.

Yksi tunnetuista tiedon siirron menetelmistä on Nonaka, I. & Takeuchin H. tiedon spiraali, jota kutsutaan myös SECI malliksi. Se kuvaa prosessia hiljaisen tiedon ja eksplisiittisen tiedon vaihtumisen välillä yhdessä opettelemisen ja ns. Narratiivisuuden kautta. Uuden asian syvässä opettelussa tiedon siirto voidaan nähdä rakentuvan saman kaavan mukaisesti. Mallissa on neljä vaihdetta, jotka ovat sosiaalistaminen (socialization), ulkoistaminen (externalization), yhdistäminen (combination) ja yleistäminen (internalization). (Grönroos, 2003, 124–126.)

Sosiaalistamisen vaihe kuvaa hiljaisen tiedon kulkuprosessia, jossa tieto kulkeutuu ihmiseltä ihmiselle yhteisten kokemusten kautta. Esimerkiksi perinteisen oppipoika menetelmän avulla tai epävirallisilla satunnaisilla tapaamisilla niin työpaikalla, koululla kuin vapaa-ajalla. Ulkoistamisen vaiheessa kuvataan tiedon kulun prosessia hiljaisesta tiedosta eksplisiittiseksi tiedoksi. Tässä prosessissa hiljainen, yksilöllinen tieto muuntuu jaettavaksi dialogissa. Tämä onnistuu joko metaforien, vastaavuuksien tai mallintamisen avulla. Tarkoituksena on siis saada yksilöllinen tieto muiden hyödynnettäväksi. Yhdistämisen vaiheessa eksplisiittinen tieto muuntuu vieläkin kompleksisemmaksi ja systemaattisemmaksi tiedoksi. Tässä prosessissa tieto on kerätty organisaation tai koulun sisä- ja ulkopuolelta ja sen tarkoituksena on pyrkiä hyödyntämään tätä tietoa omassa tai organisaation toiminnassa. Tieto jäsennetään, tiivistetään ja muokataan koskemaan parhaiten oman organisaation tavoitteita ja toimintatapoja. Tällainen tiedon prosessi muodostaa organisaation visiot ja konseptit, ja työvälineenä tietotekniikalla on olennainen merkitys. Yleistämisen vaihe kuvaa eksplisiittisen tiedon muuntumisprosessia hiljaiseksi tiedoksi. Tällainen tiedon siirto tapahtuu esimerkiksi kouluttamisen ja kokeiden kautta. Tällöin dokumentoitu tieto siirtyy yksilölle oppimisen kautta ja hän kehittää tätä tietoa edelleen omien

kokemustensa pohjalta. Tämä tiedon siirron muoto liittyy vahvasti tekemisellä oppimiseen. (Grönroos, 2003, 124–126.)

Engeströmin kehittämä toimintajärjestelmä malli on jatketta Vygotskyn kolmiomaiselle mallille toiminnasta, johon kuuluu subjekti, objekti ja artefakti. Ajatuksena mallissa on, että kaikki toiminta tapahtuu vuorovaikutuksessa keskenään ja tiedon muutos osaamiseksi tapahtuu näiden osatekijöiden vaikutuksessa. Toiminnalla on aina tekijä, kohde ja väline, jolla tekijä ja kohde yhdistyy. (Y. Engeström, 2005, 60). Engeström on jatkanut mallia lisäämällä siihen säännöt, yhteisön ja työnjaon, sillä hän näkee toimintaan vaikuttavan muutkin ihmisen ympärillä olevat tekijät, jotka eivät mahdu artefaktien eli välineiden alle.

### 3.3 Hiljaisen tiedon merkitys osaamisessa

Osaamisen kehittämisen teorioita on paljon, mutta kaikki lienee yhtä mieltä hiljaisen tiedon tärkeydestä osana oppimisprosessia. Jean Leave ja Etienne Wenger (1991, *situated learning*) korostavat teoksessaan yhteisön merkitystä oppimisprosessissa. Heidän mukaansa oppimisessa ei ole kysymys ainoastaan jonkin yksittäisen työtehtävän oppimisesta vaan pikemminkin kasvusta samaa työtä harjoittavan yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. (Virkkunen & Ahonen, 2007.) Tämä tarkoittaa käytännössä koko henkilön identiteetin muokkautumista, eli käsitystä itsestään ja maailmasta. Leave ja Wenger sanovat tiedon olevan jo olemassa ja, että se kehittyy aina tietyissä käytännön toiminnoissa niitä toteuttavien yhteisöissä. Vaikka heidän näkemyksensä oppimisesta on hyvin oppipoika-opettajakeskeinen ja sovellettavuus erilaisiin ammatteihin on aika suppea, on ajatus yhteisön merkityksestä oppimiseen ja identiteetin rakentumiselle kuitenkin validi. Tätä tukee Julian Orrin (1996) tekemä tutkimus kopiokonekorjaajien työstä. Kävi ilmi, että korjaajat välittivät toisilleen kopiokoneiden huoltoon ja ongelmiin liittyviä ratkaisuja, joita ei ollut virallisissa ohjeissa. Korjaajat olivat muodostaneet niin sanotun epävirallisen korjaustyötä koskevan tietokannan. (Virkkunen & Ahonen, 2007.) Osaamisen tutkimisessa tulisikin kiinnittää huomiota myös dokumentoimattomaan tietoon ja työyhteisön välillä tapahtuvaan tiedon vaihtoon, jota kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Tulevaisuuden työn

ollessa yhä enemmän teknologiavälitteistä ja siten entisestään hajautuneempaa, on tärkeää selvittää, kuinka suuri merkitys tällaisella tiedolla on asiantuntijuuden ja osaamisen kehittämisessä itsenäisesti työtä tekevien keskuudessa, joille työpaikkaa ei varsinaisesti paikan käsitteenä ole olemassa. Onko kyse enää työpaikasta tai pelkästä työstä vai mahdollisesti työverkostosta? Mitä tämä sitten taas tarkoittaa oppimiselle ja oman osaamisen kehittämiselle?

Toinen hiljaisen tiedon merkitystä korostava teoriasuuntaus on kehittynyt Nonakan ja Takeuchin (1995) yritystutkimuksista. Heidän kritiikki kohdistuu organisaatioissa vallitsevaan ajatukseen siitä, että tärkein tieto olisi tarkoin määriteltyä, julkista ja täsmällisin käsittein ilmaistua. Heidän mielestään juuri henkilökunnan kokemuksista kumpuava hiljainen tieto on olennainen uuden tiedon lähde organisaatioissa. Yrityksessä vallitseva kokemusperäinen hiljainen tieto saadaan parhaiten käyttöön eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöllä. (Virkkunen & Ahonen, 2007; Nonaka & Takeuch, 1995.) Näen, että nykypäivän verkostomaisessa asiantuntijuudessa ja rajoja ylittävässä organisaatiotoiminnassa on kyse juurikin tästä.

Epävirallisia yhteisöjä korostavat teoriasuuntaukset ovat kuitenkin puutteellisia siinä, etteivät ne ota teknologian kehitystä mukaan tarkasteluun. Kovassa muutoksessa oleva työ ja teknologian kehityksen mukana tuomat uudet haasteet, mutta myös mahdollisuudet vaativat monien merkittävien osaamisen johtamisen asiantuntijoiden mukaan uudenlaista otetta osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi työn hajautuminen johtaa siihen, että osaamista on enää vaikea suunnitella ja ohjata. Joidenkin asiantuntijoiden mielestä organisaation johdon tehtäväksi jääkin vain osaamisen ja tiedon synnyn edellytysten luominen ja osaamisen kasvun ruokkiminen ja tukeminen. (Virkkunen & Ahonen, 2007.) Teknologian kehitys ja hajautunut työ tuo mukanaan haasteiden lisäksi myös mahdollisuuksia sekä uusia työn alueita, jotka ovat uudenlaiselle osaamiselle ja asiantuntijuuden kasvamiselle otollinen maaperä.

Wenger (1998) käyttää termiä "community of practice" kuvaamaan tällaisia tiiviisti yhdessä toimivia epävirallisia käytännön yhteisöjä. Wegnerin mukaan asiantuntijuus ja osaaminen välittyvät sellaisissa suhteellisen pienissä ihmisryhmissä, jotka toimivat tiiviisti yhdessä. Tällaiset käytännönyhteisöt omaavat yhteiset tiedolliset ja

käytännölliset tavoitteet, joiden eteen ryhmän jäsenet työskentelevät yhdessä. Käytännönyhteisöjen toiminnasta on vaikea päästä jäljille, sillä ne ovat usein epämuodollisia ryhmiä tai verkostoja.

Hybridinen asiantuntijuus on toinen osaamisen välittymistä selittävä yhteisölliseen toimintaan perustuva käsite. Hakkaraisen (2003) mukaan hybridinen asiantuntijuus syntyy, kun yksilöt ylittävät osaamisen rajoja vuorovaikutuksessa keskenään, jonka seurauksena syntyy sosiokulttuurinen järjestelmä. Tähän samaan logiikkaan viittaavat Lehtinen & Palonen (2000) "gatekeepers" termillä, jolla he tarkoittavat verkostoissa toimivien informaalien henkilöiden osuutta tiedon portinvartijana. (Hakkarainen, 2003)

Kaikki yllä mainitsemani termit viittaavat yhteisölliseen toimintaan, jossa ihmiset jakavat tiedostaen tai tietämättään hallussa olevaa tietoa muille ryhmän jäsenille. Osaamisen karttuminen hiljaisen tiedon välityksellä vaatii myös yksilöltä aktiivista osallistumista tällaiseen yhteistoimintaan. Voisiko uusien työmuotojen ja uusien ammattien specifi osaaminen olla juurikin tällaisten epävirallisten toimintaympäristöjen kautta hankittuja.

Verkostoitunut asiantuntijuus on Kai Hakkaraisen, Tuire Palosen ja Sami Paavolan (2002) kehittämä termi vastaamaan tietoyhteiskunnalle tyypillistä asiantuntijuutta. Se voidaan ymmärtää sosiaalisesti hajautuneena prosessina, jonka keskiössä on vuorovaikutus yksilöiden, yhteisöjen ja laajemman verkoston välillä. Verkostoitunut asiantuntijuus muodostuu siis näiden osa-alueiden kautta. Verkostoituneen asiantuntijuuden ytimessä näyttäisi siis toimivan samaiset käytännönyhteisöt, joiden avulla hiljainen tieto valjastuu osaamiseksi ja sitä kautta tietyn alan asiantuntijuudeksi. Verkostoituneen asiantuntijuuden tärkeimpänä yhteisöllisyyttä ylläpitävänä ja tietoa välittävänä elementtinä lienee tietotekniikka ja sen tarjoamat kommunikaatiomahdollisuudet, sosiaalinen media tärkeänä osana sitä. (Hakkarainen, Palonen & Paavola, 2002.)

### 3.3 Osaaminen tulevaisuudessa

Uusien teknologisten innovaatioiden kehittyminen ja työn muuttuminen tuo tarpeen tarkastella osaamista uudesta näkökulmasta. Virkkusen ja Ahosen (2007) mukaan osaamisen johtamisen keskeinen haaste tulevaisuudessa on siinä, kuinka johtaa sellaisen osaamisen syntyä, jota ei ole vielä olemassa ja jonka sisällöstä ei ole vielä varmuutta. Verkossa tapahtuva työ vaatii omat teknologiset ratkaisunsa, joiden hallinta on oleellisen tärkeää työn toteutumisen ja osaamisen kehittymisen kannalta. Se, kuinka yksilö kykenee hyödyntämään erilaisia tietoteknisiä välineitä oman työn muokkaamiseen, vaatii uudenlaista näkökulmaa osaamisen tarkasteluun. Täysin uudenlaisen työtavan oppiminen ja sen sisäistäminen niin, että työntekijä kokee sen luonnolliseksi tavaksi tehdä työtä, oppia ja kommunikoida vaatii uudenlaisia johtamisen taitoja niin työntekijältä itseltään kuin johdolta. Virkkunen ja Ahonen sanovatkin: ”Organisaation ja toimintakyvyn kehittäminen edellyttävät entistä tiiviimpää linjajohdon, tietohallinnon ja henkilöstön kehittämisen asiantuntijoiden ja työntekijöiden vuoropuhelua ja yhteistoimintaa.” (Virkkunen & Ahonen, 2007). Edellä mainitun toiminnan ratkaisemiseksi on syntynyt osaamisen johtamisen käsite, josta tehdään paljonkin tutkimusta. Etenkin tietoteknisvälitteinen työ, jossa työnteko ei tapahdu perinteisessä työpaikassa, muuttaa väistämättä työn tekemisen tapoja ja -luonnetta ja siten osaamisen tarpeita. Tulevaisuudessa työntekijät ovat enenevässä määrin vastuussa oman työnsä etenemisestä, ja tämä vaatii yksilöltä itenäisempää otetta työn tekemiseen sekä itsensä johtamiseen. Itsensä johtamisen taitojen tärkeys nousee uudelle tasolle. Tulevaisuuden työelämän keskeisiksi osaamisetarpeiksi on määritelty korotusvan itsensä johtamisen taitojen lisäksi luovuus, innovatiivisuus sekä muutosherkkyys (Hämäläinen, 2006.) Osaamisessa ja osaamisen johtamisessa on suurilta osin kyse myös itse oppijasta eli tässä tapauksessa ammattitubettajasta sekä hänen kokemuksista oman asiantuntijaosaamisen kehittymisessä. Siksi koenkin tärkeäksi kohdistaa huomio tekijöiden omiin ajatuksiin ja kokemuksiin uudenlaisen verkostomaisen työn tekemisestä. Onhan tubettaja se, joka tätä välinettä, tässä tapauksessa verkostomaista työyhteisöä ja siihen vaadittavaa teknologiaa käyttää.

## 4. Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineisto on hankittu teemahaastattelun kautta. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Litteroitu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tässä luvussa jäsenän tutkimuskysymyksen ja käsittelen tutkimusprosessin etenemistä. Esittelen myös tarkemmin valitsemani tutkimusmenetelmän ja aineiston analyysivaiheen.

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielman tarkoituksena on tarkastella erityisesti päätoimisten tubettajien osaamista ja osaamisen tarpeita sekä sitä mistä osaaminen on kertynyt ja miten sitä kehitetään. Käytän tutkielmassa käsitteitä päätoiminen tubettaja ja ammattitubettaja koskemaan henkilöitä, jotka tienaa elantonsa tubettamalla. Tarkoituksena on hahmottaa, miten tubettajat kuvaavat osaamistaan ja miten nämä kuvaukset todellistuvat heidän työssä.

Analysoimalla tubettajien haastatteluja on tarkoitus selvittää, millaista osaamista heidän päivittäisessä työskentelyssä ilmenee. Tämän perusteella tarkoituksena on hahmottaa keskeisiä tubettajien osaamisen kuvauksia sekä osaamisen polkuja. Tutkimuksen avulla pyritään siis hahmottamaan tubettajien näkemyksiä ja kokemuksia ammattitubettamiseen liittyvästä osaamisesta ja sen kehittämisestä. Mistä osaaminen on peräisin ja kuinka sitä hankitaan, sillä varsinaista formaalia koulutusta ei kyseiseen alaan ole.

Tutkimusta hahmottavat seuraavat tutkimuskysymykset:

- 1) Millaista osaamista ammattimainen tubettaminen vaatii ja mistä se on hankittu?
- 2) Miten tubettajat kehittävät osaamistaan ja millaisia välineitä he siihen käyttävät?



## 4.2 Tutkimuksen laadullinen lähestymistapa

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus ja määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus ovat tutkimusmenetelmiä ja nämä kaksi tutkimusmenetelmää erotetaan yleisesti vastakkainasettelun kautta. Laadullista tutkimusta on yleisesti määritelty vertaamalla sitä määrälliseen tutkimukseen. (Eskola & Suoranta 1998, 13–14.) Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi aineistonkeruumenetelmät, tutkittavien näkökulma ja harkinnanvarainen ja teoreettinen otanta. Laadullinen aineisto on ilmaisultaan tekstiä ja se voi olla syntynyt tutkijasta riippuen tai riippumatta. Aineistonkeruumenetelmänä käyttämäni haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen tunnusmerkeistä. Aineiston voi kerätä esimerkiksi myös kirjoitetuista teksteistä taikka havainnoimalla ympäristöä empiirisin keinoin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma ei ole lukkoon lyöty vaan se elää tutkimuksen mukana. Laadullisen tutkimuksen tavoite ei ole ilmiön yleistettävyys vaan lähinnä sen ymmärtäminen. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien oma näkökulma aiheeseen on merkittävä ja tutkijan rooli on näkyvämpi kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 1998, 15–17; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.) Tavoitteeni tutkimuksessani painottuukin nimenomaan tutkittavien ajatuksiin ja heidän omiin kokemuksiin ammattitubettajan osaamisesta ja sen kehittämisestä. Oma roolini tutkimuksessa tulee esiin ainoastaan haastattelijana, sekä tietenkin haastattelujen pohjalta kirjoittamani litteroinnin analysoijana. Toki minulla on alalta kertynyttä kokemusta, mutta haastattelussa annan äänen täysin haastateltavalle ja pyrin olemaan niin objektiivinen kuin mahdollista haastatteluja analysoidessa. Tieteellisen tutkimuksen lähtökohtana on, että tutkijan ei tule sotkea omia uskomuksiaan, asenteitaan ja arvojaan tutkimuskohteeseen (Eskola & Suoranta, 1998, 17).

Koska laadullisessa tutkimuksessa ei määritellä etukäteen tarkkoja päämääriä tai hypoteeseja, eli tutkijalla ei saisi olla ennakoon asetettuja olettamuksia tutkittavasta kohteesta tai tutkimuksen tuloksista, on tutkielmani tutkimussuunnitelma elänyt tutkimuksen edetessä ja olen joutunut palaamaan takaisin tutkimuskysymyksiin ja miettinyt niitä uudestaan. Olen myös löytänyt uusia näkökulmia aiheeseen

haastattelujen kautta ja tuonut tutkimuksen johtopäätöksissä esiin haastatteluissa nousevia seikkoja, jotka eivät varsinaisesti vastaa tutkimuskysymyksiini, mutta tuovat arvokasta lisätietoja ja näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta, 1998, 19–20; Kiviniemi, 2007, 70–71.)

## 4.3 Aineiston keruu

Aineiston tutkielmaani olen kerännyt teemahaastattelujen kautta. Haastattelin neljää ammatikseen tubettavaa henkilöä iältään 16–24-vuotiaita, joista kaksi oli naista ja kaksi miestä. Tarkoitukseni oli haastatella vielä yhtä tubettajaa, mutta emme sairastelun vuoksi saaneet haastattelua sovittua.

Valitsin haastateltavat henkilöt omista kontakteistani. Kriteerinä oli, että haastateltavat henkilöt saavat elantonsa tubettamalla. Aines valikoitui Suomen suosituimpien ja menestyneimpien tubettajien joukosta. Haastateltavat ovat harjoittaneet kyseistä ammattia jo useita vuosia, joten heille on ehtinyt karttua kokemusta alasta ja sen vaatimasta osaamisesta. Otin haastateltaviin yhteyttä sähköpostin välityksellä ja kysyin heidän kiinnostusta osallistua haastatteluun. Haastattelun aiheen hahmottamiseksi kirjoitin viestiin pienen saatekirjeen, jotta he tiesivät millaiseen haastatteluun ovat suostumassa. Tällöin heillä oli myös mahdollisuus pohtia omaa uraansa ja siihen liittyvää osaamista hieman etukäteen ennen varsinaista haastattelua.

Kaksi haastattelua toteutettiin Googlen Hangoutsin välityksellä, sillä heidän kiireiden vuoksi mahdollisuutta kasvokkain tapaamiseen ei sillä hetkellä ollut. Kaksi muuta haastattelua oli mahdollista toteuttaa kasvokkain tapaamisen kautta.

Haastattelut olivat kestoltaan 40–60min. Haastateltavat käytännössä puhuvat työkseen, joten puhe haastattelutilanteessa oli selkeää ja sujuvaa. Asiasta olisi tietenkin voinut jutella enemmänkin, mikä taas olisi voinut tuoda esiin lisää mielenkiintoista tietoa aiheesta, mutta sain kuitenkin omasta mielestäni tarpeeksi aineistoa kyseistä tutkimusta varten. Nauhoitin haastattelut i-Phone 7 älypuhelimeni

äänitallentimella (Sanelin), jossa on selkeä kuuluvuus. Äänitallentaminen haastattelutilanteissa on suotavaa, sillä muistiinpanojen tekeminen on aikaa vievää ja haastatteluaineiston tulee olla mahdollisimman tarkka ja alkuperäinen tieteellistä tutkimusta tehdessä (Ruusuvuori & Tiittula, 2005, 14–15).

#### 4.3.1 Teemahaastattelu

Tutkimukseni aineiston päädyin keräämään haastattelemalla, sillä uskon sen avulla saavani parhaiten esiin tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden käsityksiä omassa ammatissa vaadittavaan osaamiseen ja sen kehittämiseen. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joten haastattelun suuntaa on mahdollista ohjata. Kertomusten taustalta voi myös nousta esiin erilaisia motiiveja ja uusia kysymyksiä, jotka ovat merkittäviä tutkimuksen kannalta ja joita ei olisi mahdollista käsitellä ilman reaaliajassa tapahtuvaa vuorovaikutuksellista haastattelua. (Ks. Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–35.)

Teemahaastattelu on Hirvijärjen ja Hurmeen kehittämä termi, jonka pohjana toimii puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastatteluissa haastateltavia yhdistää se, että kaikilla on jokin yhteinen jaettu tilanne taikka kokemus, jonka pohjalle haastattelu rakennetaan. Haastattelijalla on ennestään käsitys kokemuksista aiheutuneista seurauksista mukana olleille, ja haastattelun avulla tutkija pyrkii saamaan selville haastateltavien subjektiivisia kokemuksia tietystä tilanteesta ja sitä kautta tuomaan näkyville mahdollisia seurauksia. On tärkeää, että tutkija on ottanut ennalta selvää tutkittavan ilmiön teoreettisesta viitekehyksestä. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 47.)

Teemahaastattelussa kysymykset ovat etukäteen määritelty, mutta ne voivat hieman muuttaa muotoaan haastattelutilanteen luonteen mukaan. Teemahaastattelussa olennaisinta on nimenomaan haastattelun eteneminen tietyn teeman mukaan, jolloin tarkkaan rajatut kysymykset eliminoisivat teeman avulla esiin mahdollisesti nousevia merkityksiä. Tämän vuoksi lähetin haastattelukutsun ohessa saatetekstin haastattelun teemasta ja esiin nostettavista aiheista. Toivoin tämän myös auttavan haastattelujen etenemistä sujuvasti ja keskustelunomaisesti. Tärkeintä teemahaastatteluissa on

ihmisten subjektiiviset merkityksenannot osaamiseen tubettajan työssä, jolloin tutkijan näkökulma jää taka-alalle. (Hirsijärvi & Hurme, 2009, 48.)

## 4.4 Aineiston analyysi

Litteroituani haastattelun oli aika siirtyä aineiston analyysi vaiheeseen. Analyysi menetelmäksi valitsin sisällönanalyysin, sillä tarkoituksenani on saada tiivis ja yleinen kuvaus tutkimastani aiheesta. Koska sisällönanalyysi on tekstianalyysi, oli haastattelun litterointi välttämätöntä aineiston analyysin mahdollistamiseksi. Olen kuitenkin jättänyt litteroinnista pois ylimääräiset hymähdykset ja tauot, sillä en näe niillä olevan suurempaa merkitystä analyysin ja tulosten kannalta tutkimuksessani. Sisällönanalyysin tarkoituksena on etsiä tekstistä inhimillisiä merkityksiä ja oleellista on ajatus todellisuuden tajuamisesta inhimillisenä ajattelutapana eikä niinkään totuuden kysymyksestä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–106.)

Yhdistelen aineistomenetelmässäni sekä aineistolähtöistä että teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysin voi jakaa kolmeen vaiheeseen (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 110; Miles & Hubermann 1984 mukaan). Ensimmäiseksi redusoin eli pelkistin aineistoni. Tässä vaiheessa karsin litteroidusta aineistosta kaiken tutkimuksen kannalta epäolennaisen pois ja sain täten aineiston tiiviimpään ja helpommin analysoitavaan muotoon. Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimukselle asetettu tehtävä ja kyse on aineiston teemoittamisesta. Teemoja sain esiin etsimällä tutkimuskysymyksiin vastaavia sanomia ja kirjoitin ne erilliseen taulukkoon. Näistä lauseista tein vielä pelkistetyt merkitykset erilliseen sarakkeeseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 110–112.)

Aineiston redusoinnin jälkeen kävin läpi alkuperäisilmaukset tarkasti ja etsin niistä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Tässä vaiheessa samaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään luokaksi ja nimetään sisällön mukaan. Tarkoituksena on sisällyttää yksittäiset tekijät yleisempiin luokkiin. Tätä vaihetta kutsutaan klusteroinniksi. Klusteroinnin avulla minun oli mahdollista luoda alustavia kuvauksia tutkittavasta aiheesta, joka antaa pohjan tutkimuksen perusrakenteelle.

Klusteroinnista seuraava vaihe on abstrahointi eli käsitteellistäminen, jolloin tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan tarkoituksena luoda teoreettisia käsitteitä. Jatkoin tätä vaihetta yhdistämällä luokkia niin kauan, kuin se aineiston kannalta oli mahdollista ja oleellista. Yhdistelemällä aineistosta analyysin avulla luotuja käsitteitä tarkoitukseni oli saada vastauksia tutkimusongelmaan, jonka olin jo ennalta määrännyt. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 112–115.)

Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee samalla tavalla aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinen analyysi. Ero on ainoastaan abstrahointivaiheessa tapahtuvassa käsitteellistämisessä. Teoriaohjaavassa analyysissä on jo valmiina tiedossa ilmiöön liittyvät käsitteet ja ne nostetaan esiin analysoitavasta aineistosta, kun taas aineistolähtöinen analyysi lähtee siitä, että käsitteet luodaan itse aineistosta. Olen analyysiä tehdessäni käyttänyt apunani aikaisempaa tietoa aiheesta ja tietyt teoreettiset kytkennät, jotka eivät suoraan pohjaudu teoriaan ovat ohjanneet analyysin tekemistä. Analyysiyksiköt ovat kuitenkin peräisin itse tutkittavasta aineistosta eikä aikaisemman tiedon merkitys ole tarkoitettu testaamaan teoriaa vaan pikemminkin auttamaan uusien ajatusten löytymisessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2002 98, 116.)

## 4.5 Tutkimuksen eettisyys

Tieteellistä tutkimusta tehdessä tutkimuksen eettisyyteen on tärkeä kiinnittää huomiota. Tutkimuksen uskottavuus kärsii, jos tutkija on sivuuttanut eettiset kysymykset ja jättänyt noudattamatta siten hyvää tieteellistä käytäntöä. Oleellisia huomiota vaativia seikkoja ovat tutkittavien yksityisyyden suojaaminen, sekä tutkijan vastuu tutkimustulosten sovellettavuudessa. Esimerkiksi yksityisyyden suojaamisen omassa tutkimuksessani toteutin niin, että en kerro yksilökohtaista ikää tai sukupuolta. En myöskään nimeä haastatteluista esiin nostamiani sitaatteja edes numeroin, jottei heitä voisi tunnistaa puhetyylin perusteella. Koska haastateltavat ovat julkisia henkilöitä, jouduin jättämään pois myös joitakin ilmaisuja, jotka olisivat voineet paljastaa haastateltavan henkilöllisyyden. Tärkeää on myös haastatteluihin osallistuvien vapaaehtoisuus ja tarvittava tieto siitä, mihin he ovat osallistumasta. Harhaanjohtaminen on eettisesti väärin ja siten tuomittavaa. Pysin olemaan

mahdollisimman avoin ja helposti lähestyttävä, jotta haastateltavat pystyivät olemaan mahdollisimman rennosti haastattelutilanteissa. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 125–130; Eskola & Suoranta, 1998, 52–59). Haastateltavat ovat entuudestaan tuttuja, joten haastattelutilanne oli sikäli avoin ja rento. Kiinnitin tästä syystä kuitenkin erityishuomiota omaan rooliini haastattelijana ja siihen, että käistykseäni aiheeseen olisi niin objektiivinen kuin mahdollista. Haastattelun aikana nousseet lisäkysymykset kumpusivat ainoastaan haastateltavan puheesta. Myös analyysia tehdessäni jätin oman tietämykseni sivuun niin pitkälti kuin se suinkin on mahdollista, sillä tarkoitukseni oli saada esiin haastateltavien subjektiiviset näkemykset ja kokemukset tutkittavaan aiheeseen.

## 5. Tulokset

Seuraavaksi tarkastelen tutkimukseni aineistosta saamiani tuloksia. Olen jäsentänyt haastattelussa esiin nousevat käsitykset osaamisesta Taulukon 1. mukaisesti. Aineisto tiivistyi sisällönanalyysin avulla helposti jäsennettävään muotoon. Aineistosta klustoroitui osaamista kuvaavia alaluokkia, jotka tiivisitin edelleen tubettajien osaamista kuvaaviin yläluokkiin seuraavasti: Tekninen osaaminen, Itsensä johtamisen taito, Ammattiosaaminen ja Verkosto-osaaminen. Nämä luokat muodostavat tutkimuksessani tubettajien osaamista kuvaavat ulottuvuudet.

**Taulukko 1.** Analyysitaulukon ylä-ja alaluokitukset.

YLÄLUOKKA				ALALUOKKA
Tekninen osaaminen	Itsensä johtamisen taito	Ammattiosaaminen	Verkosto-osaaminen	
Editointitaidot	Työn organisointitaidot	Sosiaaliset taidot	Kyky hyödyntää verkostoja oman osaamisen kehittämisessä	
Järjestelmäohjelmien hallinta	Ajanhallinnan taidot	Myynti- ja markkinointitaidot	Kyky toimia yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa	
Työvälineiden hallinta	Oman työn kokonaisuuden hallinta	Intertietoisuus ja vastuullisuus	Kyky luoda yhteisöjä verkossa	
Valo- ja videokuvauksen perusteiden hallinta	Itsensä kehittäminen	Esiintymis- ja viestintätaidot		
	Tiedonhankinta taidot	Luova sisällönsuunnittelu- ja tuotanto taidot		
	Itsensäätelytaidot	Yrityksen ylläpitotaidot		
	Aktiivisuus ja tehokkuus	Sosiaalisen median hallinta		
Muutosherkkyys ja epävarmuuden sietokyky				

Osaamisen paikantaminen tubettajien puheesta oli suhteellisen vaivatonta ja haastateltavat osasivat hyvin kuvailla omaa tekemistään ja siihen vaadittavaa osaamista. Voi toki olla, että tähän osaltaan vaikuttaa heidän ammattiroolinsa, sillä he puhuvat työkseen ja ovat tottuneita haastattelutilanteisiin. Itsenäinen työskentely vaatii ehkäpä oman työn reflektointia useimmin kuin perinteinen työpaikalla tapahtuva työ, joten haastateltavat ovat varmasti joutuneet pohtimaan haastattelussa esiin tulleita asioita ennenkin. Puhumisen sujuvuudesta ja tarinankerronnasta johtuen puhetta osaamisen teeman ympärille tuli kuitenkin niin paljon, että itse analyysin tekeminen vaati oman aikansa. Minun oli karsittava suhteellisen paljon mielenkiintoista tekstiä, jotta pääsin itse osaamisen ytimeen.

Esittelen seuraavaksi tutkimukseni tuloksia ja nostan esiin tuloksia kuvailevia sitaatteja haastatteluista. Olen päättänyt jättää haastateltavan yksilön merkitsemättä, jotta heitä ei voisi puheiden perusteella tunnistaa. Haastateltavat ovat kaikki julkisuuden henkilöitä. Palaan lopuksi vielä tutkimuskysymykseeni siitä, miten tubettajat kehittävät osaamistaan, millaisia välineitä he siihen käyttävät ja mistä tubettamiseen vaadittava osaaminen on peräisin sillä varsinaista koulutusta alalle ei ole.

## 5.1 Tekninen osaaminen

Haastateltavien puheissa ehkä merkityksellisimmäksi osoittautui osaaminen, joka paikantui työvälineisiin ja niiden hallintaan. Jokaisen haastateltavan puheessa toistuivat samat teknisen osaamisen ulottuvuudet, joita ilman tubettaminen työnä ei tänä päivänä enää onnistuisi. Haastateltavien mukaan tubettamisen on kehittynyt huimasti viime vuosien aikana ja tullut entistä ammattimaisemmaksi. Tähän liittyy vahvana osana kameran käytön hallinta, videoiden editointitaidot sekä ymmärrys valo- ja videokuvauksen teknisestä maailmasta. Videoiden tekemisen taito ja teknisyydsnähtiin tärkeänä osana menestymiselle alalla, jossa kilpailu vain kiihtyy.

Teknisen osaamisen teeman alle lukeutuu haastateltavien puheista luokiteltuja teknistä osaamista kuvaavia osaamisen alueita. Tekninen osaaminen toimii siten



yläluokkana, jota kuvaavia alaluokkia ovat editointitaidot, järjestelmäohjelmien hallinta, työvälineiden hallinta sekä valo- ja videokuvauksen perusteiden hallinta.

Editointitaitojen tärkeys ilmeni jokaisen haastateltavan puheessa. Jotta voi tubettaa työkseen, on oltava hyvä editoimaan sekä osata käyttää editointiohjelmia monipuolisesti.

*"Sitten tietysti teknisten laitteiden käyttö, et osaa valottaa oikein, ku ottaa kuvia tai ku kuvaa videoo. Tai ihan silleen kaikki tämmöset tekniset jutut. Sitten editoiminen, editointiohjelman käyttäminen ja sit myöskin mä yritän aina ettiä jonkun uuden jutun, ku editointisofta on sellanen, et siinä on periaatteessa taivas rajana, et mitä sillä voi tehdä, ni sit mä yritän kehittyä siinä ite koko ajan, että löytää jonku uuden pikku kikan, mitä voi kokeilla."*

*"Varsinki editointiohjelmissa ja photoshopissa pitää olla erittäin hyvä, et sä saat ne sun ideat siihen Youtube videoon."*

Myös erilaisten muokkausohjelmien kuten Photoshopin ammattimainen käyttö nähtiin tärkeänä osana työtä. Muita järjestelmäohjelmien hallintaa kuvaavia tiivistyksiä olivat erilaisten viestintäohjelmien käytön hallinta.

*"Sitten jos ihan viestintävälineistä puhutaan, ni sähköposti ja Whatsapp on sellasia mitä käytän eniten vuorovaikutuksessa työhön liittyvien ihmisten kanssa."*

*"Sähköpostia ja Whatsappii käytän työasioissa, mut sit kavereiden ja seuraajien kans Snapchattii ja Instagram directiä. Facebookkii mä en käytä. "*

Viestintäohjelmien kohdalla oli selvä jako siinä, millä alustalla kommunikoiitiin työasioissa muiden työntekoon liittyvien henkilöiden kanssa ja sitten siinä missä kommunikoiitiin omien seuraajien ja fanien kanssa, sekä ystävien ja perheen. Osaamisen näkökulmasta onkin siis ehdottoman tärkeää osata hallita näinkin monta eri viestintäalustaa ja tuntea niiden toimintalogiikka.

Työvälineiden hallintaan kuuluu olennaisena osana kameran ja puhelimen käyttö työvälineenä. Kännykkä nähdään tärkeänä työvälineenä niin kommunikoinnissa, mutta myös kuvien ottamis- ja jakamistarkoituksessa. Kännykän avulla hoituu jatkuva omien kanavien seuraaminen ja päivittäminen, eikä se ole tiettyyn paikkaan sidoksissa. Tubettajan tärkeä työväline on myös tietokone, ja sitä on osattava käyttää monipuolisesti.

*“Mulla on monta kameraa, mitä mä hyödynnän. Mulla on erikseen kamera, jolla mä kuvaan Instagramkuvat. Sit mulla on mun videokamera, millä mä kuvaan videot. Siihen liittyy sit mikrofoni, studiovalot. Sit mulla on erikseen tietokone, millä mä editoin videot ja erikseen tietokone, minkä mä otan sit reissun päälle, niinku läppärin mukaan. Sitten siihen liittyy liuta kovalevyjä, jotta saadaan nämä talteen ja sit tietysti puhelin, joka on se tärkein koko tässä hommassa ja somettamisessa.”*

*“Pitää olla semmosta osaamista kans et saa ne omat ideat päästä sinne videoon, joka sit meinaa kameraosaamista ja tietokoneella pitää olla erittäin hyvä.”*

Haastatteluissa korostui kaikki videoiden tekoon liittyvät osa-alueet, sillä onhan tubettajan työn tärkein tuotos video. Itse kameran käytön lisäksi on ymmärrettävä valo- ja videokuvauksen perusteista ja osattava hallita siihen kuuluvat osa-alueet. Haastatteluissa nousi esiin videokuvaamisen taito ja kameran ominaisuuksien monipuolinen hallinta.

*“Sit se tekninen puoli, et osaa kuvata ja osaa tehdä siitä silleen audiovisuaalisesti kivan kokemuksen.”*

*“No eka on tutkimustyötä ja käsikirjottamista. Sit esiintymistä kameran edessä. Siinäkin on se tekninen puoli et onko valaistus kunnossa, kamera suorassa, oikeat asetukset päällä. Audiokin on tosi tärkeä et sekin pitää osata hallita. Onko nappimikki vai kameran päällä mikki vai gopro mukana vai mikä se on se tapa, et miten sen saa parhaiten taltioitua sen jutun. Et se vie kyl paljon energiaa, ku sitä pitää ajatella joka tilanteessa.”*

Videokuvaustaitoon liittyy olennaisena osana siten myös studiotyöskentelyn logiikan ymmärtäminen. Jokainen haastateltavista nosti esille audion ja valotuksen suunnittelun tärkeyden videoiden teossa. Erilaisten mikrofoni- ja valokaisujen sekä lisävalojen asettelun hallinnan nähtiin lisäävän videoiden laatua. Yksi haastateltavista kertoi tähtäävänsä laadukkaaseen sisältöön panostamalla valon, äänen ja kameran laatuun ja toimivuuteen. Tämän lisäksi hän koki erilaisten taustapaperien, joita käytetään studioissa, lisäävän ammattimaisuutta videoissa.

*"Mul on kaks kuvausvaloo ja sit mul on vielä mikrofoni, joka on kamerassa kiinni. Nyt mä meen ostaa vielä erillisen mikrofonin, ku mä haluan, et mun äänenlaatu on vielä parempi, koska sitä on kiva kuunnella, jos äänenlaatu on videossa hyvä. Ja sit mä tarviin semmosia taustapapereita, vähän niinku greenscreen, ku sekin tekee siitä viedosta ammatillisemman näkösen."*

Haastateltavat olivat yhdenmukaisia kuvaillessaan työtään ja siihen liittyvää teknistä osaamista. Erilaisten teknisten välineiden ja ohjelmien hallinnan tärkeys kävi ilmi jokaisen puheissa, ja kertomusten perusteella voisin sanoa tubettamisen olevan vahvasti tekniseen osaamiseen sidottua. Tietokoneiden, kameroiden ja niihin liittyvien elementtien monipuolinen hallinta on siis olennainen osa tubettajan työtä.

## 5.2 Itsensä johtamisen taito

Haastateltavien puheista nousi toistuvasti esiin erilaisia itsensä johtamiseen liittyviä elementtejä, jonka vuoksi nimesin yhdeksi yläluokaksi itsensä johtamisen taidot. Haastateltavat tubettajat kertoivat tekevänsä töitä pääsääntöisesti itsenäisesti ja yksin, jolloin kyky arvioida ja suunnitella itse omaa työtään korostuu.

Seuraavassa sitaatteja haastateltavien työpäivän rakenteesta ja siitä kuinka he järjestävät työnsä. Oman työn tekemisen suunnittelu ja sen organisointi käyvät selvästi esiin haastateltavien puheissa. Työpäivään kuuluu monta erilaista tehtävää ja työpäivät ovat usein keskenään erilaisia. Työn organisointitaidot ovat siten keskeinen

osa haastateltavien työtä. Täten olen nimennyt yhdeksi itsensä johtamisen alaluokaksi työn organisointitaidot.

*“Sit mä yleensä päivitän mun Ig stoorii ja suunnittelen minkä kuvan mä laittaisin seuraavaks... Sit mä alan tekee videota, et mä alan kuvaa sitä, jolloin mä suunnittelen mitä se video vois olla ja suunnittelen sen videon rakenteen ja pikkukuvan ja videon nimen. Ja sit mä alan kuvaamaan, ja sit yleensä seuraavana päivänä mä editoin, jolloin käytännössä mä vaan meen suoraan tietokoneelle ja editoin, kunnes se on loppu.”*

*“Musta tuntuu, et jokainen työpäivä on erilainen. Joskus yhteen tapahtumaan menee melkein koko päivä, joskus vaan editoin koko päivän ja joskus vaan kuvaan. Et yleensä työviikko menee silleen, et on kaks kuvauspäivää, kaks editointipäivää, jolloin mä teen usein jotain muutakin, kun mä oon aika nopee editoimaan. Sit on yks tai kaks tapahtumapäivää ja sit on yks päivä, jolloin mä teen jotain ihan muuta, mut kumminki tähän liittyvää.”*

*“Mulla pitää olla myös sellasia päiviä, jolloin mä en tee yhtään mitään ja en oo myöskään kännykällä, vaan et mulla on tosi tylsää, jolloin mä voin saada inspiraatiota videoihin, koska yleensä silloin tulee ne parhaat ideat.”*

Toinen itsensä johtamisen taitojen alle lukeutuva alaluokka ajanhallinnan taidot ilmenivät kaikkien haastateltavien kertomuksissa. Työajan ja vapaa-ajan määrittäminen oli haastateltavien kuvauksissa tärkeää, sillä tubettajan työ on joka paikassa ja koko ajan tapahtuvaa, eikä kukaan muu ole antamassa raameja vapaa-ajan ja työn erottamiseen.

*“Mun työ- ja koulupäivät on aika sekametelisoppa...Ja sit mä yleensä alan suunnittelea päivän videoo tai postausta ja sit se jatkuu se päivä ilta yhdeksään. Se on mun semmonen stoppi, et nyt pitää lopettaa ja levätä sen jälkeen. Tää on sellasta työtä, et tätä voi tehdä niinku millon vaan, ni on tosi tärkeätä laittaa joku raja itelleen, että nyt pitää levätä.”*

*“Herään joka aamu 8 aikaan, joogaan 10 minuuttia, ku istun koko päivän koneella. Yleensä kahdeksasta ilta seitsemään teen jotain videoihin liittyvää. Välillä vaan makaan*

*lattialla ja näprään kännykkää ja koitan inspitoitua jostain, ja välillä se on uutisten lukemista ja aiheiden ettimistä."*

Työaikojen määrittelyn lisäksi työn aikatauluttaminen nähtiin tärkeänä. Tubettajan on osattava ennakoida kuinka paljon mihinkin työvaiheeseen menee aikaa ja suunniteltava oma tekeminen sen mukaan. Myös sillä, milloin videon julkaisee omalla YouTube-kanavalla, on merkitystä, joten sekin on selvitettävä ja pidettävä aikataulusta kiinni.

*"Sitten editointi, pikkukuva...siihen menee oma aikansa. Ja sit pitää suunnitella mikä on se aika, jolloin se video julkaistaan. Pitää olla nopee ja jatkuvasti pitää olla valppaana julkasemaan videoo."*

Itsensä johtamisen taitojen alle määräytyi alaluokaksi myös työn kokonaisuuden hallinta. Tämä eroaa työn organisoinnin ja ajanhallinnan taidoista siinä, että kyseessä on tubettaminen kokonaisuudessaan. Tähän liittyy olennaisesti työn ja vapaa-ajan suhteen hallinta ja sen kietoutuminen koko elämän hallintaan, sillä tubettaminen nähtiin enemmänkin elämäntapana kuin pelkkänä työnä ja tehdessä tätä työtä rajat yksityiselämän, julkisen elämän ja työelämän kohdalla helposti hämärtyivät.

Oman elämän ja työn yhteensovittaminen ja sen hallinta nousi siis omien työaikojen määrittämisen ohella tärkeäksi seikaksi. Toiset haastateltavat osasivat sen paremmin kuin toiset, mutta kuitenkin kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että on tärkeää osata hallita oman työn ja vapaa-ajan suhdetta.

*"...Semmonen multitaskaus, et hallitsee monta juttua yhtä aikaa..."*

*"Kyl mä joka päivä jotain töitä teen, että viime joulukuussa oli yks päivä, ku mä en tehny mitään"*

*"Oma päätös kuinka kiireellistä elämää haluaa elää. Mulle oman elämän ja työn ero on niin häilyvä, ku se on nii sama asia. Koko identiteetti tulee niinku siitä omasta henkilöbrändistä. Ni se on helppo unohtaa, et mitä sit oikeesti on."*

Oman työn kokonaisuuden hallintaan lukeutuu myös kyky arvioida omaa työtä itsenäisesti. Yksi haastateltavista kertookin kuinka välillä kaipaisi jonkun toisen apua, kun työ tuntuu yksinäiseltä, eikä ideoita oikein synny. Hän myös kokee, että ulkopuolisen tahon antama palaute ja rohkaisu on arvokasta, sillä työtä arvioidaan pääsääntöisesti itsenäisesti.

*"No välillä on sellanen olo tai ku välillä on ei luova olo, et ei oikein pystyis tehä, ei jaksais editoida ja sit toivoo, et joku muu editoi sun puolesta. Mut kyl välillä tykkää tehä yksin, et se on niinku oma homma, mut olis se välillä ihan kiva. Vaikka [ammattiverkoston nimi poistettu] kautta on jotain tuotantoprokkiksia, et kuvataan jotain videoo tai sarjaa, ni sit, ku siel on se kuvausporukka ja nää, ni tottakai se inspiroi tekee sitä. Ja sit jos saa kehuja siinä samaa aikaan, ni on se kiva. Ku jos mä vaikka teen videoo yksin, ni ei siel oo kukaan silleen et hyvin sanottu."*

*"Pitää osata aika lailla itse arvoida se, et mikä on huonoo ja mikä on hyvää"*

Itsensä johtamisen alle olen lukenut myös itsensä kehittämisen, sillä tubettajan ammattiin ei ole tarjolla formaalia koulutusta, eikä haastateltavilla ollut esimiehiä tai organisaatiota takanaan, joka olisi tukenut oman osaamisen kehittämisestä. Tiet ja välineet osaamisen kehittämiseen oli siis löydettävä itse.

*"Pitää miettiä, et missä pitää tulla paremmaks ja sit vaan jotenki alkaa kehittää sitä ja ottaa asioista selvää. Jotenki Youtubessa tapahtuu luonnostaan...et en mä aluks oikein tiennyy miten mä editoin tai miten mä tän teen. Mut siitä on tullu paljon selkeempää silleen automaattisesti, kun vaan tekee. Ja se on paras tapa ainakin mulle oppia."*

Vaikka formaalia koulutusta ei nähty edellytyksenä tubettajan ammatissa, eikä yksikään haastateltavista ollut käynyt tubettamiseen valmentavaa koulutusohjelmaa, kokivat suurin osa haastateltavista kuitenkin saaneensa omista opintopoluistaan eväitä tubettamiseen.

*"Mulle oli tärkeätä se koulutus ja nyt myöhemmin on huomannu, et se oli niinku kannattavaa, et se on tuonu tosi paljon lisää siihen tubettamiseen ja ehkä siihen identiteettiinkin, et mulla on sitä akateemisuutta ja on tullu paljon ymmärrystä asioihin enemmän. Et tuntuu et se mun sisältö tubessakin on kehittyny sen takia, et mä opiskelen."*

*"Koulussa piti tehdä tehtäviä, joissa piti käyttää luotettavia lähteitä, ni ajattelin et voisinko mä valjastaa tän tiedon ja taidon jollain tavalla journalistiseks tubevideoissa. Ni sillä tavalla oppi sit ajattelee kriittisesti."*

*"Koulusta ollu paljon hyötyä, koska se on ilmaisutaidon, ni siel tulee varmemmaks. Vaikka teen videoita omana ittenäni, ni silti siellä tulee esiintymisvarmuutta."*

Itsensä kehittäminen näyttäytyi olevan vahvasti myös haastateltavien asenteena. Jokainen haastateltava korosti jatkuvan kehittymisen ja uuden oppimisen tärkeyttä ammatissaan. He myös näkivät sen olevan omalla vastuulla ja itsestä kiinni, kuinka hyviä he voivat olla työssään.

*"Mä koen, et mä oon ihan perushyvä editoija, mut mä koen et voisin olla vielä paljon parempi."*

*"Sun pitää aina yrittää paremmin ja kehittyä."*

*"Kaikessa on vähän kehitettävää, et aina voi tehdä paremmin ja aina kaikkee voi muuttaa."*

*"Siis mun mielestä on tosi tärkeätä että...esim. mä teen usein sellasta, et kattelen muita tubettajia ja yritän saada niistä inspiraatiota. Ja sit mä kattelen paljon elokuvia ja sarjoja, joista koitan saada inspiraatiota. Yritän oppia ja kehittyä koko ajan ja siks mun pitää lukee kirjoja koko ajan."*

Oma-aloitteisuus itsensä kehittämisessä korostuu haastateltavien kuvauksissa ja mielestäni se antaa hyvän kuvan tubettajan taitojen karttumisesta ja kyseiseen

ammattiin oppimisesta. Haastateltavat kertoivat ottaneensa itse selvää, kuinka tubettaminen aloitetaan ja osaaminen on karttunut opin ja kokemuksen myötä.

*“Pitää miettiä, et missä pitää tulla paremmaks ja sit vaan jotenki alkaa kehittää sitä ja ottaa asioista selvää. Jotenki Youtubessa tapahtuu luonnostaan...et en mä aluks oikein tienny miten mä editoin tai miten mä tän teen. Mut siitä on tullu paljon selkeempää silleen automaattisesti, kun vaan tekee. Ja se on paras tapa ainakin mulle oppia.”*

Itsensä kehittämiseen liittyy olennaisena osana myös kyky etsiä ja hankkia tietoa. Jäsensin tiedonhankintataidoista oman alaluokkansa itsensä johtamisen taitojen alle, sillä haastatteluissa tiedonhankintataitojen tärkeys korostui niin ikään oman osaamisen kehittämisessä mutta myös sisällön suunnittelun ja sen tuottamisen edellytyksenä. Haastateltavien tuli osata etsiä tietoa itsenäisesti ja käyttää Internetiä tiedon lähteenä.

*“Piti googlaa, että how to become a youtuber ja ottaa sieltä eka linkki. Tein aluks pelivideoita, ni mä etin Youtubesta, et miten pystyy kuvata omaa näyttöä. Ja sit siihe löytyi ilmasia ohjelmia, ni käytin niitä. Ja sit Windowsilla oli valmiina Windows Movie Maker, ni sit sillä pysty leikata niitä videoita tosi yksinkertaisesti, mut kuitenkin pysty.”*

*“Mun työpäivät koostuu niin, et mä herään. Sit mä selvitän...” “Mä tykkään lukee esim. Hesaria, koska mä haluan ymmärtää mitä tapahtuu muussa maailmassa ja sit voin ottaa sitä käyttöön mun sosiaalisessa mediassa, jos on aiheita, joista haluan puhua.”*

*“...Mut sit ite googlailin esim. et mitä editointiohjelmia on, et mä opettelin editoinninkin ihan ite kokeilemalla sillä editointiohjelmalla...Mä oon oikeestaan oppinu kaiken tekemällä.”*

Haastateltavien kertoman perusteella Google, YouTube ja muut tubettajat toimivat pohjana uusille ideoille sekä lähteenä kun ilmeni tahto tai tarve oppia jotain uutta työhön liittyvää. Tärkeää on mielestäni huomioda haastateltavien kuvauksissa ilmenevä yksilön itsestä kumpuava halu oppia ja etsiä tietoa itsenäisesti näitä välineitä hyödyntäen.



Itsesäätelytaidot muotoutuivat yhdeksi alaluokaksi itsensä johtamisen taitojen alle, sillä miltei kaikkien haastateltavien puheessa oli tunnistettavissa erilaisia omaan identiteettiin kietoutuvia elementtejä. Etenkin se, millaiset keinot tubettajalla on hallita ja käsitellä näitä identiteettiin kohdistuvia osa-alueita näyttäytyi tärkeänä haastateltavien kertomuksissa.

Yksi haastateltavista muunmuassa kertoo, kuinka tubettaminen vaatii rohkeutta, sillä tubettajan työ on julkista työtä ja vain se, joka on aito ja avoin, pärjää siinä kilpailussa. Täten oman elämän avaaminen yleisölle asettaa tubettajan myös haavoittuaiseen asemaan.

*“Nii kyl se avoimuutta tarvitsee, et youtubessa mun mielestä se, joka on aito ja joka uskaltaa jakaa niitä kokemuksia ja omaa ajatusmaailmaa, pärjää. Moni esim. alotteleva pelkää mitä ne nyt uskaltaa sanoo internetissä, ku se jää sinne. Ja sit jos hakee joskus töitä, ni vaikuttaako se tulevaisuudessa. Ni kyl sekin vaatii aika paljon uskallusta avata omaa elämää muiden ihmisten arvioitavaksi.”*

Myös toinen haastateltava kertoo kohdanneensa uransa aikan epävarmuutta ja kokee tärkeäksi, että on kykyä käsitellä negatiivistakin puhetta itsestään.

*“Oli mul itsevarmuutta, mutta paljon myös epävarmuutta. Et seurasin kommentteja, et siel ei oo mitään paha. Huonoja kommentteja tulee edelleen, mut sen kans on jotenki kasvanu”*

Sen lisäksi, että tubettajan on paljastettava omasta elämästään siivu julkisuuteen, vaatii työ myös jatkuvuutta ja aktiivisuutta. Tubettajan on oltava tehokas ja jatkuvasti valppaanaa uusia ideoita varten.

*“Ja sit se aktiivinen sisällöntuotanto ja ideointi. Se, et sulla on koko ajan uusia ideoita. Jos on tavallinen ihminen somessa, ni siihen suhtautuu erilailla...ei oo pakko tehdä mitään ja toiminta voi olla tosi satunnaista. Mutta tässä työssä säännöllisyys ja siihen sitoutuminen ja intohimo on tärkeitä... Koen et tää on enemmän elämäntapa, ku pelkkä työ.”*

Haastateltavien puheista ilmenee, kuinka YouTube vaatii alustana tekijältään aktiivisuutta ja säännöllisyyttä. Tekijöiden aktiivisuus määrittelee sitä, kuinka usein tekijän sisältöjä suositellaan uudelle yleisölle.

*“Pitää olla tosi luova ja jatkuvasti keksiä uusia ideoita. Se nyt on vaikein, et kyl kaikki nyt voi tehdä yhden hittivideon, mut vuodessa on 365 päivää ja Youtube toivoo, että mitä enemmän videoita sen parempi, ni siinä pitää jatkuvasti inspiroitua kaikesta mitä näkee ja koittaa keksii siitä jotain”*

Haastatteluista käy ilmi, että sosiaalisen median alustat vaativat sisällöntuottajalta aktiivisuutta, tehokkuutta ja jatkuvuutta. Olen siis tästä syystä määritellyt aktiivisuuden ja tehokkuuden itsensä johtamisen taidon alaluokaksi. Määrittelen aktiivisuuden ja tehokkuuden osaamisen alueeksi, sillä nämä vaativat tiettyjä piirteitä tekijältään ja kykyä johtaa ja hallita omaa työtä.

### 5.3 Ammattiosaaminen

Ammattiosaaminen käsitteellistyi tubettajan osaamisen yhdeksi yläkäsitteeksi. Ammattiosaamisen alaluokiksi määräytyi sosiaaliset taidot, myynti- ja markkinointitaidot, intertietoisuus ja vastuullisuus, esiintymis- ja viestintätaidot, luova sisällönsuunnittelu- ja tuotantotaidot, yrityksen ylläpitotaidot, sosiaalisen median hallinta sekä muutosherkkyys ja epävarmuuden sietokyky. Edellä mainitsemani ammattiosaamisen alaluokat jäsentyivät sen perusteella, että ne ovat vahvasti sidoksissa siihen, miten tubettamisesta on mahdollista tienata rahaa. Siksi koen näiden osa-alueiden olevan osa ammattiosaamista.

Sosiaaliset taidot nousivat esiin haastateltavien puheissa erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin liittyen. Oli kyettävä olemaan viihdyttävä yleisölle, mutta myös asiallinen ja vakavasti otettava toimija yrityksille ja yhteistyökumppaneille.

*“Ja sit ihmisten tapaamista ja silleen halua vetää sen juontaa ja tehä siitä onnistuneen tapahtuman, et se on aika usein musta kiinni, ku mä oon siellä päävieraana. Pitää sit sosialisoida ihmisten kanssa ja olla ajoissa paikanpäällä. Pitää ihmiset ja asiakkaat tyytyväisenä.”*

*“Se vaatii mun mielestä tietynlaisen persoonan, mutta en vielä tiedä minkä. Sen pitää olla jotenki sopivasti erilainen, mutta sellainen, että ihmiset tykkää susta. Koska tässä pointti on se, että ihmiset tykkää susta ja halua olla sun kaveri videoiden kautta. Sun pitää olla helposti lähestyttävä. Viihdyttävä pitää olla ja aika moni on hauska. Mulla ei ollu näitä piirteitä niin vahvasti, mut oon pystynyt opettelee ne.”*

Myynti- ja markkinointitaidot näyttäytyivät haastateltavien kuvauksissa tärkeänä, vaikka tubettaminen itsessään ei näitä vaadikaan. Jotta voi tubettaa työkseen ja tienata siitä rahaa, on kuitenkin oleellisen tärkeää ymmärtää myynnin ja markkinoinnin maailmaa sekä omata näkemystä siitä, kuinka itseään ja omaa ideaa saa myytyä asiakkaille, ja myös kuinka yhteistyökumppanin tuotetta tai brändiä saa myytyä ja markkinoitua omille seuraajille omissa sosiaalisen median kanavissa. On osattava myydä ja markkinoida yhteistyökumppanin tuotetta luotettavasti ja ammattitaidolla.

*“Toki tää kaikki, mitä mä äsken sanoin, ni liittyy myös siihen, et sä oot semmonen vakavasti otettava tyyppi, kenen kans brändit haluaa tehdä yhteistyötä. Mut sitten tähänki liittyy sellaset tietyt piirteet sisällössä...En mä tiedä onks se sit tiettyä osaamista, mutta se et sä oot tosi aito ja se teet just sellasten tyyppien ja brändien kans yhteistyötä, ketkä sopii sun sisältöön, ja että saat siitä sisällöstä myös kiinnostavaa ja viihdyttävää. Et se ei oo liian päälle liimattua ja nimenomaan se, et kyseessä ei oo mainos vaan sisältömarkkinointia.”*

*“Pitää löytää se oma juttu, millä tavalla erottuu siitä massasta. Ja pitää osata sit markkinoida itseään silleen, et ne ihmiset sit löytää sun kanavalle ja jakaa sitä.”*

*“...Ja sit pitää olla myymisosaamista. Yks, että sä pystyt niinku myydä sen sille yritykselle, jonka kanssa haluat tehä yhteistyötä, koska se ei oo hirveen helppoa...Mun mielestä on tosi tärkeätä tässä se, että osaa myydä.”*

Oman jutun löytämisen lisäksi nähtiin tärkeänä taitona oman arvon määrittäminen, joka liittyy vahvasti oman tuotteen myyntiin ja sen arvottamiseen.

*“No ehkä pääjuttu on se, että ymmärtää sitä markkinointi- ja mainontamaailmaa myös, et se on tullu tosi sellasena uutena juttuna kuitenkin, ku on alottanu harrastuspohjalta, ni sillon, ku mä tein mun ekan yhteistyövideon, ni en mä edes tajunnu, et tässä on tästä kyse. Mut nyt on tosi paljon päässy sisälle siihen, et tää on niinku sisältömarkkinointia ja mun kanava on tässä se, mitä hyödynnetään. Ja siinä pitää myös oppia tuntemaan se oma arvo, et ei käytetä hyväksi.”*

Asiakkaiden ja yleisön tuntemuksen tärkeys korostui haastateltavien puheissa etenkin silloin, kun tubettaja tekee kaupallista sisältöä jollekin tietylle yritykselle. Vastuullisuus omassa tekemisestä nousi esiin haastateltavien kuvauksissa. Yksi haastateltavista kertoi olevansa roolihahmo nuorille, joten hänen on tarkkaan mietittävä millaista esikuvaa heille antaa. Myös muut nostivat vastuullisuuden esiin puheissaan.

*“Sun pitää tehdä kaupallisia yhteistöitä esim. Youtubessa ja Instagramissa ja siinä pitää sopii millasta sisältöä sä teet. On hyvä tiedostaa millasesta asiakkaasta on kyse. Pitää olla vastuullinen ja vähän tutkia asiaa.”*

Oman yleisön tuntemuksen tärkeys korostui juurikin siinä, millaisesta sisällöstä seuraajat pitävät, mikä taas heijastuu suoraan videoiden katselumäärään ja siten mahdollisuuteen tienata tubettamisella rahaa.

*“Jos haluaa tehdä tästä työn, ni pitää osata ajatella mitä ihmiset haluaa nähdä. Ei pelkästään mitä ite haluaa tehdä, vaan kantsii pitää mielessä se ajatus, että onks tää semmonen video, mitä moni ihminen haluais kattoo. Ku kuitenkin se raha tulee siitä, että tarpeeks iso massa kattoo näitä videoita.”*

Esiintyminen on olennainen osa tubetamista, ja haastateltavat kertoivatkin, kuinka heidän täytyy osata esiintyä erilaisissa tilanteissa, niin liveyleisön edessä, kuin myös

kameralle. Myös erilaiset viestintätaidot nousivat esiin haastateltavien kuvauksissa. Olen niputtanut esiintymis- ja viestintätaidot alaluokaksi ammattiosaamiselle, sillä ne ovat olennaisia tubettajan ammattitehtäviä.

*“Esiintyminen on ihan hirveen tärkeää, et pystyy olemaan kameran edessä, ihan niinku olis kenen tahansa kanssa vuorovaikutuksessa. Ja se on ehkä sellanen asia, mikä on harjaantunu tässä vuosien varrella, että sellanen tietty rutiini siihen esiintymiseen myös, että minkälaisia tapoja käyttää.”*

*“Ei saa olla ujo vaan pitää hallita esiintyminen. Pitää osata esiintyä. Sit pitää osata puhua seuraajille ihan niinku livenä tai netissä. Ja sit pitää tiedostaa mitä sä julkaset. Et ihan se, mitä sä haluat, et ihmiset tietää.”*

Myös kyky puhua yleisölle ja rohkeus ottaa kantaa asioihin ilmeni haastateltavien kertomuksissa.

*“Mä oon ihan hyvä puhumaan ja jos mä haluan sanoo jotain, ni mä pystyn sanoo sen. Antaa niinku mun asioihin sen kannan, mitä mä oon oikeesti mieltä. Mä en haluu niinku kaunistella asioita ja olla muiden mieleen. Mielummin mä sanon sen asian ja sit jotkut ihmiset ei tykkää musta...mä sanon mun omat mielipiteet.”*

Sisällöt ovat olennaisessa roolissa tubettajan työssä ja kyky luoda uutta sisältöä jatkuvalla tahdilla nousikin esiin jo aiemmin esittelemissäni tuloksissa liittyen työn teon aktiivisuuteen ja jatkuvuuteen. Nyt kuitenkin olen eritellyt tähän nimenomaan sisältöjen suunnitteluun ja tuottamiseen tarvittavan osaamisen. Luovuus nousi esiin useaankin otteeseen haastateltavien kuvauksissa ja kyky tehdä luovaa sisällönsuunnittelua ja tuottaa itse suunniteltua materiaalia nähtiin olennaisena osaamisen alueena tubettajan työssä. Jotta pystyi aktiivisesti tuottamaan sisältöä niin itselle kuin yhteistyökumppaneille, on oltava luova. Ideoiden keksiminen kaupallisiin yhteistöihin oli yksi haastateltujen ammattitehtävistä.

*“Jotain sellasta pitää olla, että sä koko ajan keksit kaikkee...ratkasuja, videoideiota, ettei lopu ideat. Jotain luovuutta se on.”*

*"Koen, et mun vahvuus on myös ihan sisältöideointi. Et on paljon ideoita ihan omaan sisältöön, mut sit myöskin semmoseen, et jos vaikka pitää keksiä nopeesti yhteistyökumppanille joku idea."*

Yksi haastateltava kertoi myös erilaisten myyntimateriaalien suunnittelun ja teon olevan osa hänen työtään.

*"Tykkään tehdä esimerkiksi asiakkaalle sellasia moodboardoja, jossa saan ne ideat ja ajatukset siihen yhteistyöjuttuun silleen visualisoitua."*

Sisältöjen suunnittelu ja toteutus nähtiin myös aikaa vievänä prosessina.

*"Mun ihan perus työtehtäviä on tällönen sisällönideointi, mihin menee ehkä eniten aikaa. Sitten sisällön tuottaminen, mikä voi olla ihan videokuvaamista, instagramkuvien ottamista tai niitten suunnittelemista, instagram stoorit, sit tietysti, jos on kaupallisia yhteistöitä, ni suunnittelu vie vähän enemmän aikaa."*

Esiintymisten ja puheiden suunnittelu ja niiden etukäteisvalmistelu on haastattelujen pohjalta yksi osa tubettajan työtä ja se vaatii osaltaan luovuutta ja kykyä suunnitella ja toteuttaa sisältöjä.

*"Tapahtumissa on aika usein jotain puheita, ni pitää olla valmis vetää joku live speech. Mulla on kyllä valmiina sellanen patteristo erilaisia puheita, et voi sieltä sit valkata."*

Kaksi haastateltavista oli perustanut oman yrityksen, sillä työasioiden hoitaminen oli selkeämpää oma yrityksen kautta. Muut haastateltavat käyttivät edelleen verokorttia laskuttaessaan palveluistaan.

*"Ihan perus verotusjutut sun muut pitää tietää."*

Haastatteluista ilmeni kuitenkin, että verotusasiat ja muut yrityksen ylläpitoon kuuluvat toimenpiteet ja oman talouden hallinta olivat osa heidän työtään ja siksi olen

nimennyt yrityksen ylläpitotaidot yläluokkana toimivan ammattiosaamisen alle yhdeksi alaluokaksi.

Kaikkien haastateltavien kuvauksissa sosiaalisen median hallinta omassa työssä nousi yhdeksi selkeäksi osaamisen alueeksi. Kuvauksissa ilmenee sosiaalisen median merkitys myös ihmisiin vaikuttavana viestintävälineenä, jolloin sosiaalisen median käyttäjällä on vastuu siitä, millaisena esikuvana hän toimii seuraajilleen.

*"No mulla on monen vuoden kokemus sosiaalisen median maailmasta ja siitä, miten se toimii"*

*"Tää sosiaalinen media, se on niinku osattava hallita."*

*"Pitää myös olla suhteellisen fiksu, koska se on usein esikuva muille. Sen takia on tosi tärkeätä, et se esikuva tietää mistä se puhuu, et se ei anna vääriä neuvoja ja ole huonoks esimerkiksi seuraajille."*

Siinä missä kilpailu kiihtyy muillakin aloilla, myös tubettamisessa kilpailun kasvu on näkynyt haastateltavien työssä.

*"Tubettaminen on muuttunu tosi paljon, et se on tosi paljon ammattimaistunu. Et sillon, ku mä alotin, ni se oli enemmänkin harrastus. Kaupallisuus on tullu tosi vahvasti viime vuosina mukaan siihen, et sitä pystyy tekee ihan työkseen. Se on hirveesti vaikuttanu siihen muutoksen. Ja sit tekijöitä on tullu paljon lisää, et niitä oli ehkä kymmeniä sillon, ku alotin ja nyt niitä on varmaan tuhansia. Kilpailu on lisääntyny."*

Tulojen epävarmuus ja epäsäännöllisyys vaatii tietynlaista otetta tekemiseen. Haastatellut tubettajat kokivat tubettamisen olevan intohimo itsessään. Tulojen epäsäännöllisyys nähdään vain yhtenä tekijänä, joka kuuluu työn luonteeseen ja sen kanssa on opittava elämään.

*"Mä aattelen, et se on niinku wörtti eli sen arvoista. Et se on sen arvoista, koska on semmonen intohimo omaan tekemiseen, et se on niinku elämäntapa. On sit vaikka*

*mieluummin muutaman kuukauden nii, ettei tuu nii paljon rahaa, ni silti se on sen arvoista. koska tähän työhön kuuluu se, et jossain kuussa saattaa tulla isompi tili ja jossain sit ei mitään. Tähän on tottunu ja se on ihan ok nykyään. Kyl mun äiti, joka on [ammattinimi poistettu] aina tätä kauhistelee ku sil on perinteinen työ.”*

Kuvauksissa nousi esiin se, kuinka tubettaminen on muuttunut viime vuosien aikana ja kuinka sen keskeisessä on ammattimainen tekeminen. Ammattimaisuus näkyy niin sisällön laatukriteerinä kuin myös asenteena omaa tekemistä kohtaan. Jatkuva muutos ja kehitys on osa tubettajan arkipäivää, mikäli tavoitteena on pysyä kilpailussa mukana. Paineet menestymisen ja kilpajuoksussa mukana pysymisen suhteen ovat läsnä jatkuvasti.

*”On, se on menny paljon ammattimaisempaan suuntaan etenki Suomessa. Aikasemmin kuvattiin vaan jotain vlogeja omasta elämästä eikä editilla tai pituudella ollu mitään väliä. Nyt on sitä, et pitää keksii hyvät aiheet, pitää saada niitä näyttökertoja sille videolle ja pitää saada näkyvyyttä ja pitää olla kiinnostava idea.”*

## 5.4 Verkosto-osaaminen

Ammatikseen tubettavien henkilöiden työpaikka on käytännössä verkossa. Se on myös hyvin verkostoitunutta toimintaa, sillä kommunikaatiota tapahtuu monen eri tahon kanssa limittäin. Tubettajan sidosryhmäverkostot koostuvat haastattelujen perusteella seuraajista, muista tubettajista, alan ammattilaisista sekä yhteistyökumppaneista. Tubettajan ammatin kannalta on tärkeää kyetä toimimaan erilaisissa verkostoissa sekä hyödyntämään niitä omassa työssään. Kyky luoda yhteisöjä verkossa on tubettajan elinehto, sillä ilman sitoutuneita seuraajia, ei olisi yleisöä, eikä siten tulonlähdeäkään. Verkosto-osaaminen nousi selkeästi yhdeksi osaamisen yläkäsitteeksi.

Tubettajan kyky hyödyntää verkostoja oman osaamisen kehittämisessä käy ilmi haastateltavien kuvauksissa. He hyödyntävät oma-aloitteisesti ja aktiivisesti



verkostoonsa kuuluvia henkilöitä ja muita tubettajia. Muut tubettaja toimivat usein inspiraation lähteenä.

*"Jos mä haluun esim parantaa mun videoita, ni esim. Nyt, ku oon saanu inspiraatioo, et haluun ne taustapaperit, ni oon nähny muilla tubettajilla, et ne näyttää kivalta, ni mä haluisin niitä. Et oikeestaan, jos mä haluun videoihin jotain parannusta, ni sit sen oikeestaan näkee muilta tubettajilta."*

*"Katoin nii paljon muita tubettajia. Mä kannustan ihmisiä matkimaan muita, ku moni jää jumiin siihen et mitä pitäis tehdä, mut sit, ku tekee edes jotain, ni pääsee vauhtiin ja tekemisen meininkiin. Et jos ei pääse kokeilemaan, ni ei sit löydä sitä omaa tyyliä."*

*"Opin Youtube-videoiden kautta tekemään näitä pelejä. Ja kaks muuta osas koodaa, ni katoin niiltä mallia. Jos en osannu, ni kysyin ja sitä kautta opin. Ku on porukassa, missä muut on fiksumpia ku ite, ni tulee iteki fiksuks"*

Kaikki haastattelemani tubettajat toimivat eräässä ammattiverkostossa. Haastateltavien kuvauksissa ilmenee kuinka he saavat ammattiverkoston kautta apua ja tietoa työhön liittyviin asioihin ja ongelmatilanteisiin. Tässä tapauksessa ammattiverkosto toimii tubettajan osaamisen kehittämisen apuna ja tubettaja osaa hyödyntää tätä mahdollisuutta työssään.

*"Jos en ois [ammattiverkoston nimi poistettu], ni ois ihan yksin. Pitäis ite osata määritellä omat hinnat, ja mitä sä teet, mikä on niinku oikein ja mikä on väärin ja mitä yritys saa tehdä tai sä saat tehdä siitä. Siel on myös auttavia ihmisiä, keneltä voi kysyä. Sit on niinku toimisto, jossa on studio, jota ite voi kans käyttää. Saa paljon apua ja pysyy ite paremmin kärryllä, et mitä tapahtuu ja mitä kannattaa tehdä."*

*"On auttavia ihmisiä, ketkä oikeesti osaa tän homman, eikä oo yksin tän kans, ni sit sitäkin kautta on oppinu."*

Vaikka haastateltavat tubettaja kertoivat tekevänsä työtä pääsääntöisesti itsenäisesti ja yksin, niin ympärillä olevien ihmisten ja ammattiverkoston tärkeys korostui puheissa oman ammattiosaamisen kehittämisen mahdollistajana sekä tukiverkostona.

Tubettajan ammattiin kuuluu oleellisesti myös kyky toimia toimia yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Ammattitubettaminen vaatii yhteistyötaidot niin asiakkaiden kuin ammattiverkoston kanssa toimimisessa. Media ja muu tubeyhteisö kuuluu osaltaan tubettajan työverkostoon, ja yhteistyö näiden sidosryhmien välillä nousi myös tärkeänä osana tubettajan työtä.

*"Sit voi olla myös kaupallisten casejen suunnittelua asiakkaalle, vaikka mulla on tää [ammattiverkoston nimi poistettu], joka hoitaa sen myyntipuolen, ni mä haluan olla tosi vahvasti mukana siinä suunnittelussa...Et mulle on tärkeätä, et oon siinä myyntityössä jollain tavalla mukana. Ja tykkään myös kohdata näitä asiakkaita ja olla mukana palaverissa, joissa suunnitellaan tulevaa sisältöä."*

*"Oon yrittäny ottaa sellasta roolia, et oon niinku suomituben lipunkantaja. Oon ollu paljon studioissa ja paneelikeskusteluissa vieraana keskustelemassa. Esim. [TV:n keskusteluohjelman nimi poistettu] vähän niinku suomituben edustajana. Yritän vaikuttaa tähän alaan, ei pelkästään oman uran, vaan koko yhteisön vuoksi."*

Ehkä yksi tärkeimmistä taidoista tubettajan ammatissa on kyky luoda yhteisöjä verkostossa. Ilman tätä kykyä ei olisi sitoutunutta yleisöä, eikä myöskään kanavaa, jota kautta ansiot rakentuvat.

Vaikka sosiaalinen osaaminen nähtiin yhtenä tubettajalta vaadittavasta taidosta, koki yksi tubettaja olevansa sosiaalinen nimenomaan sosiaalisessa mediassa, eikä niinkään muualla elämässä. Hänen voisi olla muualla elämässä vaikea luoda verkostoja, mutta sosiaalisessa mediassa hän kokee saavansa itsestään erilaisen puolen esiin.

*"Mä en koe, että mä oon hirveen sosiaalinen. Mä oon vähän sellanen yksinäinen susi luonteeltani. Mut sitten taas somessa se on tosi erilaista. Musta tuntuu, et mulla on ihan erilainen puoli itsestäni somessa. Musta tuntuu, et mä oon paljon avoimempi ja jotenki*

*sellanen ehkä jopa estottomampi, et mä juttelen varmaan kymmenien, jopa satojen ihmisten kanssa päivittäin, ihan mun seuraajien kanssa.”*

Jatkuva keskustelu seuraajien kanssa pitää yllä yhteisöä, jonka tubettaja on verkossa itselleen luonut. Kommunikaation taso on hyvinkin kaverillista ja aitoa.

*”Seuraajien kans kommunikoin päivittäin. Must tuntuu, et seuraajille tulee sellanen olo, et oon lähellä siinä hetkessä. Saatan vastaa ihan naamallaniki heille.”*

*”Laitan mun snäppiin tosi paljon erilaisia juttuja ja siellä sit kysytään paljon kysymyksiä multa, joihin pyrin aina vastaamaan.”*

Kyky sitouttaa yleisö omalle YouTube kanavalle niin, että yleisö tulee sinne aina uudestaan ja jopa tietää milloin uusi video julkaistaan, nähtiin tärkeänä osana työtä. Jotta yhteisö on kestävä, on tubettajan oltava johdonmukainen ja luotettava.

*”Alusta asti mun yleisö on ollu sellasta tosi sitoutunutta ja omistautunutta, et mä oon voinu luottaa siihen, että he on siellä. Ja sit mulla on ollu julkaisuaika aina sama, ja seuraajat tietää sen ja mä tiedän, et he sillen aina menee kattoo sen videon, ni jotenki se on tuonu varmuutta.”*

*”Mä pidän sen lupauksen, minkä mä oon luvannu, et se video tulee aina samaan aikaan. Mä oon myös aktiivinen muissa sosiaalisissa medioissa, esim Instagramissa ja Twitterissä. Ja sit mä käyn heidän kans aktiivista keskustelua, ja oon heidän kans vuorovaikutuksessa, niin niistä tulee jopa vähän niinkun kavereita.”*

## 6. Yhteenveto ja johtopäätökset

Jäsensin tutkimuksessani ammatikseen tubettavien näkemyksiä ja kokemuksia omasta osaamisesta ja siitä, mitä tubettajan on työssään hallittava. Kiinnostukseni oli myös siinä, mistä tubettajat ovat tietonsa keränneet ja miten he kehittävät omaa osaamistaan, sillä alalle ei ole tarjolla formaalia koulutusta. Haastattelujen kautta sain kattavan käsityksen siitä, millaista tubettajan työ on ja mitä osaamisen alueita siihen oleellisesti kuuluu.

Haastateltavien kuvauksissa osaaminen muotoutui neljän pääteeman alle: Tekninen osaaminen, itsensä johtamisen taito, ammattiosaaminen sekä verkosto-osaaminen. Näiden nimettyjen yläluokkien alle lukeutui vielä useampia alaluokkia, jotka tiivistyivät haastateltavien kertomuksista.

Tutkimukseni viitekehyksenä toimi osaaminen, osaamisen kehittäminen sekä työn muutos. Tutkimuksen tuloksissa on selvästi nähtävillä viitteitä erilaisiin skenaarioihin tulevaisuuden osaamisen vaatimuksista työelämässä sekä siihen millaista työ tulevaisuudessa nähdään olevan.

Kilven (2017) mukaan tulevaisuudessa vallalla oleva verkostomainen työ perustuu ongelmaratkaisuun ja ihmisten keskinäiseen riippuvuuteen. Työpaikat sellaisenaan menettävät merkitystään. Luovuutta vaativa uudenlainen digitaalinen työ, jonka piiriin katson myös tubettamisen kuuluvan, on luonut myös uudet olosuhteet, joista käsin työtä tehdään. Kuten haastattelusta käy ilmi, tubettajat määrittelevät itse työnsä tarkoituksen, he valitsevat vapaaehtoisesti omat työtehtävänsä ja yritykset, kenen lukuun markkinoivat. He myös ovat itse vastuussa omista aikatauluista ja työtavoista sekä suunnittelevat ja toteuttavat itse työnsä lopputuloksen. He ovat itsenäisiä itsensä johtajia, mutta kuitenkin riippuvaisia eri tarkoituksiin luoduista verkostoista, joihin kuuluvat. (Kilpi, 2017.)

Haastateltavien kertomusten perusteella tubettaminen näyttäytyi hyvin teknisenä lajina, jossa menestymiseen on ymmärrettävä tekniikan maailmaa. Etenkin tietokoneen ja kameran hallinnalla oli suuri rooli tubettajan ammatissa. Teknisen

osaamisen alle lukeutuvat osaamisen alueet näyttäytyivät tubettajien kuvauksissa olevan se osa-alue, johon he panostivat laadun takaamiseksi ja he kehittivät osaamistaan tässä itseohjautuvasti ja aktiivisesti.

Itsensä johtamisen taito korostui haastateltavien kertomuksissa merkittävänä osaamisen ulottuvuutena ja isompana teemana. Itsensä johtamisen alle lukemani taidot kulkivat niin sanotusti läpileikaten koko haastattelun. Kuten kirjallisuus tulevaisuuden työn osaamisen vaatimuksista antaa viitteitä, itsensä johtamisen taitojen tärkeys korostui tälläkin kertaa. (Hämäläinen, 2006; Kilpi, 2017). Kyky hallita omaa työtä ja sen yhdistämistä omaan identiteettiin ja elämään kävi ilmi useaan kertaan ja linkittyi moneen eri osaamisen alueeseen ja toimintaan, jota tubettaja työssä harjoittaa. Haastatellut tubettajat toimivat pääsääntöisesti yrittäjinä ja vastasivat itse omasta toiminnastaan ja kehityksestä. Täten Itsensä johtamisen taitojen tärkeys korostuu ja menestymiseen tubettajan ammatissa yksi tärkeimmistä tekijöistä piileekiin lienee yksilön kyvyssä johtaa omaa työtä ja elämää kokonaisvaltaisesti sekä kehittää omaa osaamistaan aktiivisesti. Erilaisia itsensä johtamiseen liittyviä alueita olivat mm. Työhön liittyvä organisointi ja aikatauluttaminen sekä kokonaisuuksien hallinta, jotka muodostivat perustan työn ja elämän järjestämiselle. Haastateltavien puheissa korostui erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja samalla kyky asettaa raja työelämän ja muun elämän välille. Tubettaminen näyttäytyi niin vahvana osana omaa identiteettiä, että näiden rajojen tunnistaminen oli vaikeaa. Myös kyky säädellä omia tunteita ja käsitellä palautetta sekä julkisuuden luomaa painetta ilmeni tärkeänä seikkana. Julkisuus tuo mukanaan omat haasteensa ja samalla paljon ihmisiä, jotka joko pitävät henkilöstä tai eivät pidä. Ja tämän seikan tunnistaminen ja hyväksyminen oli tärkeää. Avoimuus, aitous ja rohkeus nähtiin yhtenä edellyttävänä osaamisen muotona, mikäli tavoite oli olla suosittu ja kiinnostava tubettaja. Tämä ajatus heijastuu myös sukupolvijattelussa, jossa Z-sukupolven edustajat ovat rohkeita mielipiteenilmaisijoita ja ovat tietoisia maailman tapahtumista. He kannattavat avointa ja läpinäkyvää maailmaa. (Tienari & Piekkari, 2011.)

Ammattiosaamisen alle lukeutui liuta osaamisen alueita, jotka liittyivät vahvasti juuri siihen työhön, josta tubettajat ansaitsevat rahaa. Tubettajien työssä oli tärkeää osata myydä omaa ideaansa, sekä ymmärtää markkinoinnin ja mainonnan maailmaa.

Luovuus näytteli suurta osaa, sillä tubettajien päätehtävä oli luoda ja tuottaa kiinnostavaa sisältöä, niin itselle, mutta myös kaupallisille yhteistyökumppaneille ja muille mahdollisille sidosryhmille. Tähän liittyy oleellisena osana esiintymis ja viestintätaidot, jotka nähtiin ehdottoman tärkeänä. Tubettajan ammattiin kuuluu myös sen nopea kehittyminen ja muutokset ja tästä seuraava epävarmuus. Kuten Handy (2002) omassa elämänkerrassaan arvio, tulevaisuuden työn luonteeseen kuuluu sen muuttuminen vakaasta palkkatyöstä intensiivisiksi rahakkaimmiksi jaksoiksi, joita seuraa matalapalkkaiset tai täysin rahattomat jaksot. Näitä vähemmän kiireisiä jaksoja käytetään oman osaamisen kehittämiseen. Hänen mukaan turvallisten työsuhteiden aika olisi ohi ja ihmiset toimivat itsenäisinä oman työnsä johtajina. Työ käsitteenä tulee siten saamaan uuden merkityksen. (Heinonen, 2004, 77.)

Haastateltavat olivat iältään 16–24-vuotiaita, ja kuvauksissa on selviä viitteitä ajattelumaailman muutoksesta sukupolvien välillä. Z-sukupolven edustajat ovat syntyneet 90-luvun jälkeen ja heidän todellisuutensa on rakentunut voimakkaasti teknologian ja verkostomaisen maailman kautta. He ovat integroituneet teknologiaan ja mobiiliverkot ja internet ovat olleet aina osa heidän elämää. (Cross-Bystrom, 2010.)

Verkostoituminen näkyy erittäin vahvasti tubettajien työelämässä, eikä tubettajan ammattia olisikaan ilman kehittynyttä teknologiaa ja sen tuomia uusia itsensä ilmaisun ja kommunikoinnin mahdollisuuksia. Tubettajan työ näyttäytyi verkostoitumisen kautta tapahtuvaksi toiminnaksi, jossa nimenomaan verkko ja erilaiset verkostot olivat työn keskiössä. Tässä tullaan tubettajan kykyyn toimia erilaisissa verkostoissa ja luoda yhteisöjä verkossa. Työn verkostoitumisesta tutkijat ovat pitkälti samaa mieltä ja verkosto-osaamisen tärkeys korostuu tulevaisuuden verkostomaisessa työelämässä. (Raivola & Vuorensyrjä, 1998, Castells, M. 2000, Grönroos, 2003). Verkostomaisen työskentelyn kautta tubettajat rakensivat suhteiden verkkoa, jonka kautta he saivat apua kaupallisuuden rakentamiseen sekä eteen tuleviin haasteisiin. Tubettajat olivat taitavia verkostomaisten yhteisöjen rakentajia ja ylläpitäjiä ja käyttivät siihen myös merkittävän osan ajastaan. He käyttivät taitavasti verkkoa ja verkostoaan myös omien tietojen ja taitojen kartuttamiseen, johon syvennyn seuraavaksi.

Tutkimukseni tavoitteena oli myös päästä käsiksi siihen, mistä tubettajien osaaminen on hankittu ja miten he kehittävät omaa osaamistaan edelleen. Suhde omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen näyttäytyi haastateltavien kuvauksissa varsin positiivisena.

Tubettajat kehittivät osaamistaan aktiivisesti ja se kuului itsestään selvänä osana omaan työhön. Itsestään selvää oli myös se, että oppiminen ja kehittyminen on omissa käsissä. Formaali koulutus nähtiin tukea ja suhteita luovana elementtinä, mutta ei edellytyksenä työn tekemiseen. Google ja YouTube sekä kirjat ja solmitut ihmissuhteet toimivat tiedon lähteinä. Z-sukupolven edustajat ovat jo varhaisessa vaiheessa oppineet käyttämään internetiä ja sosiaalista mediaa ja hyödyntävät sen tarjoamia mahdollisuuksia tehokkaimmin. He käyttävät digitaalista verkkoa nokkelasti uusien asioiden ja uuden tiedon etsimisessä ja ovat taitavia muodostamaan yhteistyöverkostoja. (Levickaite, 2010, 170–173.)

Haastatellut tubettajat aloittivat tubettamisen harrastuspohjalta ja idea syntyi halusta tuoda omia ajatuksia julki, esiintyä ihmisille ja luoda jotain uutta. Ajatus tubettamisen mahdollisuudesta kehittyä ammatiksi oli osalla haastateltavista mielessä jo varhaisessa vaiheessa, mutta se mihin mittakaavaan se kasvaisi, tuli monelle yllätyksenä. Tietoa tubettamisen aloittamisesta kerättiin seuraamalla muita tubettajia ja googlaamalla. Kaikki opeteltiin kokeilemalla.

Ajan ja paikan käsite sen perinteisessä merkityksessä menettää asemaansa ja Z-sukupolven edustajien elämä on avoinna ympäri vuorokauden (Tienari & Piekkari, 2011). Haastateltavien kertomuksissa korostui oman ajankäytön ja elämänhallinnan tärkeys juurikin tästä syystä, sillä heille työ oli läsnä koko ajan ja raja työelämän ja muun elämän välillä oli hyvin häilyvä.

Haastattelussa kysyin tubettajilta, että millainen on heidän suhde perinteiseen työelämäänsä ja millaisena he tulevaisuuden näkevät. Yksi haastateltava kertoi toivovansa jossain vaiheessa elämäänsä olevansa ihan perus työssä, jolloin kotiin tullessaan voisi unohtaa työt ja olla vain perheenisä. Muut kokivat perinteisen työelämän hyvin kaukaiseksi sellaisenaan kuin se tänä päivänä näyttäytyy. Ajatus

toimistotyöstä, jossa itse ei saisi päättää omista ajoista tai tavoista tehdä työtä, tuntui sietämättömältä. Käsitys siitä, että elämää suunnitellaan vuosiksi eteenpäin tai että olet saman yrityksen palveluksessa vuosia, näyttäytyi kuvauksissa utopistiselta. Suurin osa haastateltavista valitsi itselleen mieluummin työn vapauden, turvallisuuden sijaan.

*“Se tulee ole hyvin modernia ja uudenaikaista nykypäivän työntekoa, yrittäjähenkistä missä ite määrittellään mitä tehään ja millon tehään. Semmosta freelancer työtä, et ei todellakaan semmosta toimistotyötä vaan nimenomaan luovaa ja itseohjautuvaa. Toki se tuo sen riskin, et ei oo aina nii varmaa. Mut sit taas mieluummin ottaa sen riskin, ku tekee jotain, mikä on pakkopullaa.”*

Myös ajatus siitä, että joutuisi tekemään muiden ihmisten kanssa töitä tuntui raskaalta.

*“Tää on tällasta erakkoduunia tää tubettaminen. Se on niin mua. Ois hankalaa olla jossain toimistossa yhdeksästä viiteen. Mul menis eniten energiaa siihen, et ois ihmisten ympärillä.”*

Vaikka tiimityöskentelytaidot ovat viimeaikaisissa työn osaamisen vaatimuksissa korostuneet ja toimistot on raivattu seinistä, on edelleen ihmisiä, jotka viihtyvät yksin ja tekevät työnsä mieluummin yksin ilman muiden ihmisten jatkuvaa läsnäoloa. Se ei tarkoita kuitenkaan sitä, että työhön ei liity muita ihmisiä, vaan esimerkiksi tubettajan tapauksessa nämä ihmiset sijaitsevat usein verkossa. Tulevaisuuden työn osaamisen tutkimuksissa tulisikin myös kiinnittää huomiota yksilön erilaisiin ominaisuuksiin ja tarpeisiin siitä, millainen työympäristö on kullekin hedelmällisin. Vaikka tubettaja toimii yhteistyössä monen sidosryhmän kanssa päivittäin, kokee hän työnsä silti yksinäiseksi erakkoduuniksi ja tavallaan myös pitää siitä juuri siitä syystä.

Uusien sukupolvien näkemys elämää kohtaan sekä postmodernin ja transmodernin ajan asenteet ilmentyvät mielestäni hyvin haastateltavien tubettajien kuvauksissa. Transmodernin käsityksen mukaan tulevaisuuden epävarmuus otetaan haasteena ja mahdollisuutena. Postmodernismiin liittyvä yksilöllistyminen ilmeni tubettajien kuvauksissa siinä, että he ovat käytännössä itse vastuussa oman elämän ja työn suunnittelusta ja tekevät sen myös mielellään. Vaikka työtä tehdään yksin he eivät silti



ole eristäytyneitä vaan taitavia verkostotoimijoita. (Beck, Giddens & Lash 1995; Dunderfelt & Mäkisalo 1999, 205.)

Hämäläisen (2006) mukaan työntekijöiden vastuu oman työn etenemisestä tulee kasvamaan ennestään, jolloin yksilön itsensä johtamisen taitojen merkitys korostuu. Kuten jo yllä mainitsin, Itsensä johtamisen taidot olivat läsnä vahvasti myös haastateltavien kuvauksissa. Myös luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys, jotka on määritelty tulevaisuuden tärkeiksi osaamisen tarpeiksi, näkyi vahvana haastateltavien tubettajien antamissa merkityksissä omalle osaamiselle. (Hämäläinen, 2006.)

Kun joustavuus työmarkkinoilla lisääntyy, voidaan osaamista hyödyntää paremmin verkostomaisissa työympäristöissä ja organisaatioissa. Osaamisen paikantamisen ja kehittämisen tueksi tarvitaan yhteiskunnan ja työn muutosten ennakointia. Erilaisten, niin vanhojen kuin uusien ammattien ja taitojen tutkiminen muuttuvissa työn konteksteissa on tärkeää ja koulutuksen tulisi seurata näitä muutoksia. (Helakorpi 2010, 25; Hautamäki, 2008.) Tutkimukseni tubettajien osaamisesta ja sen kehittämisestä antaa kapean, mutta mielestäni tärkeän katsauksen niihin osaamisen ulottuvuuksiin ja asenteisiin, joita näillä nuorilla uuden työn tekijöillä ja tien raivaajilla on.

## 7. Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden osoittaminen on tärkeä osa tutkimusprosessia. Tässä luvussa paneudun tutkimukseni luotettavuuteen ja pyrin arvioimaan sekä perustelemaan tutkimuksen kannalta tehtyjä päätöksiä ja toimenpiteitä ja siten tämän tutkimuksen luotettavuutta.

Subjektiivisuuden ja objektiivisuuden suhde tutkimusta tehdessä on keskeinen luotettavuutta mittaava tekijä. Tutkijan subjektiivisuuden huomioiminen haastattelutilanteissa on olennaista tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Täten olen pyrkinyt tiedostamaan oman asemani tutkimusta kohtaan koko prosessin ajan ja etenkin haastattellessani tubettajia. Haastateltavat henkilöt olivat entuudestaan minulle tuttuja, joten jouduin kiinnittämään erityisen paljon huomiota omaan asemaan haastattelijana. Haastatteluaineisto on kuitenkin aina haastateltavan ja haastattelijan yhteisesti tuotettu materiaali. Haastattelutilanteissa en kuitenkaan tuonut esiin omia näkemyksiäni, vaan annoin haastateltavien toimia kertojina. Esiin nousseet jatkokysymykset kumpusivat aina haastateltavan kertomuksesta, josta minua kiinnosti kuulla lisää. Analyysin tulokset ovat nousseet haastateltavien kertomuksista, ja olen tietoisesti välttänyt oman tietämykseni vaikuttavan analyysiin niin hyvin kuin mahdollista. Jotta tutkimukseni tuloksia voidaan tältä osin pitää luotettavina, olen pyrkinyt avaamaan analyysin vaiheita sekä tekemään näkyväksi sitä, miten tulokset ovat jäsentyneet. (Hirsijärvi & Hurme, 2009, 189.)

Se, kuinka hyvin olen onnistunut muodostamaan kategoriat pelkistetystä aineistosta, on olennaista tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Näiden kategorioiden on kuvattava tutkittavaa ilmiötä, joka tutkimukseni kohdalla oli ammattitubettajan osaaminen. (Kyngäs & Vanhanen, 1999, 10.) Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa sitä, onko tutkimukseni tulokset toistettavissa (Hirsijärvi ym. 2009, 231). Siis missä määrin mahdolliset satunnaiset tekijät ovat vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin (Heikkinen 2000, 55). Tutkimukseni tulosten ja aineiston välistä yhteyttä olen pyrkinyt osoittamaan sitaattikatkelmilla, joita poimin litteroidusta aineistosta ja liittänyt mukaan analyysitaulukon lisäksi myös tuloksista kertovaan tekstiin. Näen, että nämä sitaattit

perustelevat valintojani ja päätelmiäni, joiden perusteella kategoriat ovat muotoutuneet. Näin lukijalla on mahdollisuus arvioida tulkintojani. (ks. Andren 1981, Robson 1993, Hickey & Kipping 1996, Kyngäksen & Vanhasen 1999, 10 mukaan.)

Tutkimuksen tuloksena näyttäytyvät ammattitubettajan osaamisen tarpeet voisi sikäli olla yleistettävissä, että haastateltavien kertomukset olivat hyvin yhdenmukaisia. En kuitenkaan pyrkinyt tässä tutkimuksessa tulosten yleistettävyyteen vaan pikemminkin kuvailemaan erilaisia osaamisen alueita, joita haastatellut tubettajat kertomuksissaan toivat esiin. Keskeiseksi arvointiperusteeksi voisikin nousta perustelut ilmiön merkittävyydelle. Minun oli siis alkuun pohdittava, miksi juuri ammattitubettajien osaamisen tutkiminen on aihe, josta on perusteltua tuoda esiin yksittäistapauksia. (Larsson, 2009, 7–8.) Ensinnäkin aihe on mielestäni perusteltavissa sillä, että uuden työn erilaiset muodot ovat tulevaisuudessa enemmän sääntö kuin poikkeus. Tulevaisuuden työelämän tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että uusi työ vaatii myös uudenlaista osaamista ja ominaisuuksia työntekijältään. Toiseksi, tubettamisella on voinut Suomessa tienata elantoa vasta muutaman vuoden, ja valtaosalle väestöstä tubettaminen työnä on edelleen tuntematon. On siis mielestäni mielenkiintoista ja myös tarpeellista päästä käsiksi osaamiseen, jota tällaisessa työssä vaaditaan ja oppia ymmärtämään miten nuoret, jotka näitä uuden työn muotoja ensimmäisenä kokeilevat ja siinä menestyvät, ovat kerryttäneet osaamistaan ja taitojaan.

## 8. Pohdintaa

Tässä osiossa pohdin tutkimukseni tuloksia peilaten niitä tutkimuskysymyksiini sekä ilmiöön työn muutoksesta. Esitän myös omia näkemyksiäni siitä, miten tutkimuseni tuloksia voisi hyödyntää ja mitä jatkotutkimuksissa olisi syytä huomioida.

Tutkimukseni tavoitteena oli saada selville ammatikseen tubettavien henkilöiden osaamisen alueita heidän itsensä kertomana. Mielenkiintoista on myös se, ettei tubettamiseen ole tarjolla formaalia koulutusta, eikä sitä opeteta oppiaineena. Kuitenkin jotkut nuoret ovat kysyneet tekemään siitä itselleen ammatin ja tienaamaan sillä enemmän kuin keskiverto suomalainen. Monen aikuisen maailmassa tubettaminen on vielä harmaata aluetta, mutta nuorten ja lasten elämässä se on arkipäivää. Olen lukenut ja kuullut monen lapsen suusta, että toiveammatti isona on tubettaminen. Tämä kertoo mielestäni jotain siitä, millaisia odotuksia nuorilla on tulevaisuuden työltä. En tarkoita tällä sitä, että suuresta osasta nuorista tulisi aikuisena tubettajia tai edes sitä, että tubettaminen tulisi kymmenen vuoden päästä olemaan sitä, mitä se tänä päivänä on. Vaan tähtään siihen, että lapset ja nuoret saavat vaikutteita näistä uuden työn tekijöistä ja pitävät tällaisia ammatteja mahdollisena siinä missä lääkäriä ja palomiestäkin. Tästä syystä onkin tärkeää selvittää tällaisten uusien työn muotojen toimintalogiikkaa. Tutkimuksessani keskityin nimenomaan osaamisen paikantamiseen tubettajien työssä.

Tubettajien osaamisen pääteemoiksi nousivat haastattelujen perusteella tekninen osaaminen, itsensä johtamisen taidot, ammattiosaaminen sekä verkosto-osaaminen. Tulokset ovat heijastettavissa jo tehtyihin tutkimuksiin osaamisesta työelämässä, sillä tubettajien työssä vaadittava osaaminen on linjassa työelämäosaamisesta tehtyjen tutkimusten yleisten luokittelujen ja teemojen kanssa. Toki eri osa-alueet painottovat tubettajan työssä toisia enemmän johtuen työn luonteesta. Kaikkien haastateltavien puheissa vahvasti esiin nousevia kompetensseja olivat kuvaus- ja editointitaidot, esiintymistaidot, luovuus sekä kyky toimia verkostoissa ja hyödyntää niitä. Tästä voisi siis päätellä näiden osa-alueiden olevan erityisen tärkeitä, kun pohditaan, millaisia taitoja tubettajan tulee hallita. Se, että yksilö kykenee ansaitsemaan rahaa

tubettamisella, vaatii lisäksi perinteisiä työelämävalmiuksia ja ammatilliseen toimintaan liittyvää osaamista, mikä ilmeni myös tutkimuksen tuloksissa. Näiden elementtien lisäksi huomioni kiinnittyi erityisesti tubettajien asenteisiin, omasta työstä ja sen aktiivisesta johtamisesta ja kehittämisestä itsenäisesti. Asenteet siitä, millaisena he oman työnsä ja sen tuomat haasteet kokevat, on mielestäni rinnastettavissa uusien sukupolvien tapaan ajatella ja tehdä työtä. Heidän käsityksensä tulevaisuuden työstä ja omasta roolista siinä, sekä vapaudesta suunnitella ja hallita itse omaa elämää epävarmuuksista huolimatta, on heijastettavissa tutkimuksiin Z-sukupolvien maailmasta. (Cross-Bystrom, 2010; Levickaite, 2010, 170–173; Tienari & Piekkari, 2011.)

Eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon välittyminen tubettajan työssä näyttäytyi verkostomaisen toiminnan kautta. Internet ja erilaiset toimintayhteisöt ja verkostot toimivat tiedon lähteenä ja uuden taidon oppimisen välineenä. Hiljaisen tiedon merkitys on suuri, sillä eksplisiittistä tietoa tarjoavat järjestelmät kuten koulutuslaitokset jäivät haastateltujen tubettajien työn ulkopuolelle. Toki formaali koulutus toimii tukielementtinä kaikille haastateltaville. Dokumentoitua tietoa löytyy perinteisen koulutusjärjestelmän lisäksi myös verkosta valtava määrä, mutta sen etsimiseen on hyödynnettävä omia tiedonhankintataitoja, jotka muodostivat yhden alaluokan tutkimuksen tuloksissa. Yhdistin tiedonhankintataidot osaksi ammattiosaamista, sillä se on tärkeä taito työelämässä yleisestikin. Mielestäni tiedonhankintataidot linkittyy myös tubettajien verkosto-osaamiseksi nimettyyn luokkaan, sillä tubettajat olivat nimenomaan taitavia tiedon etsijoita ja osasivat hyödyntää sitä nokkelasti verkossa ja erilaisissa verkostoissa. Verkosto-osaaminen näyttäytyi tutkimuksen tuloksissa oman osaamisen kehittämisen lisäksi myös taitona luoda yhteisöjä ja sitouttaa yleisöä verkossa sekä kykynä toimia yhteistyössä eri verkostojen kanssa ja hyödyntää niitä omassa työssä. Koska verkostomaisuus näytteli suurta roolia tubettajan työtä, muodostin siitä oman yläluokkansa ja siten yhden tubettajan osaamisen pääalueesta.

Tutkimukseni pohjalta voi tehdä päätelmiä siitä, millaista osaamista ja millaisia ominaisuuksia näillä menestyvillä tubettajilla on. Suurempia yleistyksiä ei kuitenkaan tämän tutkimuksen pohjalta kannata lähteä tekemään. Toisaalta olisi mielenkiintoista

vertailla tällaisten uusien työn muotojen osaamistarpeita keskenään ja niihin vaatimuksiin osaamisesta, joita työn muutoksen tutkijat ovat ennakoineet vaadittavan tulevaisuudessa. Haastateltavien kuvauksissa nousi selvästi esiin juuri näitä tulevaisuuden osaamisvaatimuksia, joita olen tuonut tutkimukseeni teoreettisen viitekehykseni puitteissa.

Myös se miten isommat yritykset ja organisaatiot voisivat hyötyä tubettajien osaamisesta, muutoin kuin markkinoinnin välineenä on mielenkiintoinen kysymys. Tällä hetkellä tubettajien kanavat ja henkilöbrändit toimivat median markkinoinnissa, mutta kuinka valjastaa tubettajilla hallussa olevat tiedot ja taidot osaksi organisaation osaamisen strategiaa on mielestäni varteenotettava ajatus.

Laajempaan osaamisen tutkimisen kontekstiin tutkimukseni tulokset voisivat tuoda uusia näkökumia siihen, miten osaamisen tarpeita arvioidaan ja määritellään. Kuten jo johtopäätöksissä toin esille, tulevaisuuden ihannetaidot työnteossa ovat yhteistyöhön ja sosiaalisuuteen painottuvia, mutta kaikille tällainen työympäristö ei ole se hedelmällisin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yksilö ei kykenisi toimimaan yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa, vaikka ei halua työskennellä ihmisten ympäröimänä. Kuten tekemieni haastattelujen pohjalta voidaan päätellä, yhteisö näillä tubettajilla sijaitsi verkossa, eikä avokonttorissa. On siis huomioitava yksilöiden erilaisia ominaisuuksia ja tarpeita tutkittaessa tulevaisuuden osaamisen tarpeita ja ihanteita.

## Lähteet:

- Bauman, Z. (1996). *Postmodernin lumo*. P. Ahonen & T. Cantell (toim.). Suom. J. Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. 1995. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino.
- Bowker G.C., Baker K., Millerand F. & Ribes D. (2009). Toward Information Infrastructure Studies: Ways of Knowing in a Networked Environment. Teoksessa: Hunsinger J., Klastrup L., Allen M. (eds) *International Handbook of Internet Research*. Springer, Dordrecht.
- Castells, M. (2000). Toward a sociology of the network society, *contemporary sociology* 29 (5), 693–699.
- Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Cross-Bystrom, A. (2010). *What You Need To Know About Generation Z*. <http://www.imediaconnection.com/articles/ported-articles/red-dot-articles/2010/aug/what-you-need-to-know-about-generation-z/>
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: HarperBusiness.
- Dunderfelt, T. & Mäkisalo, M. (1999). *Apokalypsis. Maailmanlopun pelot ja uuden maailman unelmat*. Vantaa: Dialogia Oy.
- Garavan, T. N. & McGuire, D. (2001). Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace learning* 13 (4), 144–164.
- Gröönroos, M. (2003). *Mahdollisuuden aika: Kohti virtuaalista organisaatiota*. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Engeström, Y. (2005). *Developmental work research: Expanding activity theory in practice*. Vol. 12. Berlin: Lehmanns Media
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Kilpi, E. (2017). Uusi työ alustatalouden aikakaudella. Sitran julkaisu. Luettu 19.4.2019 <https://www.sitra.fi/artikkelit/uusi-tyo-alustatalouden-aikakaudella/>

- Hakkarainen, K., Palonen, T., & Paavola, S. (2002). Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia*, 37, 6, 448–464.
- Hakkarainen, K. (2003). Kollektiivinen älykkyys. *Psykologia-lehti* 38, 6.
- Hanhinen, T. (2010). Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Heinonen, S. (2004). *Tulevaisuuden työnteosta: vanhat paradoksit ja uusi paradigma*. Vantaa: Dark Oy.
- Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. (2010). Yhteiskunta ja työ. s. 55–80. Teoksessa: *Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin*. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin\\_e-kirja.pdf?sequence=1#page=17](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1#page=17)
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (1985). *Teemahaastattelu*. Helsinki: Kyriiri Oy.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hämäläinen, T. (2006). Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa: Kansallisen ennakointiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta. Kirjapaino Picaset Oy.  
[https://media.sitra.fi/2017/02/27172638/ennakointiverkostonraportti1\\_www-2.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/27172638/ennakointiverkostonraportti1_www-2.pdf)
- Karhio, K. (2009). Uusi työ, vanhat raamit: Uuden työn esteistä luovilla aloilla. *Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia, raportteja 2/2009*. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Kauhanen, Antti (2014). "Tulevaisuuden työmarkkinat". *ETLA Raportit No 30*.  
<http://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-30.pdf>
- Kiviniemi, K. (2007). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PSkustannus, 70–85.
- Kimiz, D. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*. (2nd ed.) Cambridge: MIT Press.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* Vol 11, nro 1/99.
- Levicaite, R. (2010). *Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)*.  
[Http://www.highbeam.com/doc/1G1-250135086.html](http://www.highbeam.com/doc/1G1-250135086.html)



- Larsson, S. (2009). *A pluralist view of generalization in qualitative research*.  
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:209423/FULLTEXT01.pdf>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lynch, J. (Helmikuu 2018). These are the 19 most popular YouTube stars in the world — and some are making millions. *Nordic Business Insider*.  
<https://nordic.businessinsider.com/most-popular-youtubers-with-most-subscribers-2018-2>
- Niikko, A. (2003). *Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa*. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Nonaka, Ikujiro, Takeuchi, Hirotaka (1995). *The Knowledge creating company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Pennanen, A. (2006). Peruskoulun johtaminen. Modernista kohti transmodernia johtamista. Oulun yliopisto. Acta universitatis Ouluensis E Scientiae Rerum Socialium 82.  
<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514281527.pdf>
- Perez, Carlota (2002). *Technological revolutions and financial capital. The dynamics and bubbles and golden ages*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Raivola, R., & Vuorensrjä, M. (1998). *Osaaminen tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. Teoksessa: *Academy of management journal* 43 (1), 9–25.
- Sandberg, J. (1994). Human competence at work: An interpretative approach. Väitöskirja. Göteborg: University of Gothenburg.  
<http://hdl.handle.net/2077/13996>
- Standing, G. (2011). Workfare and the precariat. Teoksessa: *Soundings Vol 49*, 8.4.2011, pp. 35-43(9).  
<https://doi.org/10.3898/136266211795427549>
- Tienari, J. & Piekkari, R. (2011). *Z-epäjohtaminen*. Helsinki: Talentum
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.

- Victor, B. & Boynton, A.C., (1998). *Invented Here: Maximizing Your Organization's Internal Growth and Profitability*. Harvard: Harvard Business Review Press
- Virkkunen, J. & Ahonen, H. (2007). *Oppiminen muutoksessa*. Dark Oy. Vantaa.
- Väärälä, R. (1995). *Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot*. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 9.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

## Liitteet:

Liite 1. Haastattelurunko ja kysymykset

Liite 2. Aineiston sisällönanalyysin taulukko

## Liite 1.

### Haastattelurunko

Tutkimuskysymykset

- 1) Millaista osaamista ammattimainen tubettaminen vaatii ja mistä se on hankittu?
- 2) Miten tubettajat kehittävät osaamistaan ja millaisia välineitä he siihen käyttävät?

### Ammattina tubettaminen

Tulemme haastattelun aikana puhumaan sinun kehittymisestä tubettajaksi ja siitä millaisia taitoja ja minkälaista osaamista koet, että sinulla on ja mitä tässä työssä tarvitset. Mistä olet saanut tarvittavat taidot. Entä miten ja missä kehität osaamistasi. Mitä välineitä käytät. Hyödynnätkö koulutusta osana tätä ammattia. Entä erilaisia verkostoja, esimerkiksi muut tubettajat tai jotain muita asiantuntijoita sisältäviä verkostoja. Entä millaisena tubettaminen ammattina itsellesi näyttäytyy kun mietit tulevaisuuttasi ja työelämää.

### ***Työhistoria - koulutus osana sitä***

Miten/Miksi sinusta tuli tubettaja?

Mitä kouluja olet käynyt tai käyt parhaillaan?

Onko tubettaminen ohjannut koulutusvalintojasi tai toisinpäin?

Onko sinulla muuta työkokemusta ennen tubettajan ammattiasi?

- Jos on, niin onko siitä ollut hyötyä sinulle kun tubettamisesta on tullut päätyö?

Onko tubettaminen muuttunu sinä aikana kun olet tubettanut? Jos on, niin miten?

Millainen sun työpäivä on?

Millaisista tehtävistä työpäiväsi käytännössä koostuu?

Millaisissa paikoissa työskentelet? Ja mitä välineitä käytät?

### **Osaaminen:**

Mitä tubettajan pitää hallita tässä työssä?

Missä koet olevasi hyvä ja missä pitäisi kehittyä?

*(Tueksi: Tekninen, sosiaalinen jne.)*

### **Osaamisen kehittäminen:**

Mitä teet, jotta tulet paremmaksi?

Miten sä olet kehittänyt näitä osa-alueita?

Onko tutkinnosta ollut mitään hyötyä tässä työssä?

Mistä olet hankkinut näitä tietoja ja taitoja joita käytät ?

*Oletko mukana verkostoissa, yhteisöissä, tapahtumissa jne. ?*

*--- Jos olet niin miksi ja mitä koet saavasi sieltä? - Entä kuinka usein hyödynnät verkostoja?*

Oletko osallistunut muihin koulutuksiin?

*Formaalikoulutus,*

*yrittäjien järjestämät koulutukset*

*epä formaali - sidosryhmien kanssa jutteleminen - hiljainen tieto. > muut tubettajat?*

Osallistutko ammattiasi koskevaan keskusteluun? Foorumit jne.

Jos osallistut, niin missä? Ja kuinka usein?

### **Työelämä:**

Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?

Millaisena näet tulevaisuutesi suhteessa perinteiseen työelämään?

### **Kiitos!**

## Liite 2.

### Tutkimuksen analyysitaulukko

Sitaatti	Tiivistys	Alaluokka	Yläluokka
"Sitten tietysti teknisten laitteiden käyttö, et osaa valottaa oikein, ku ottaa kuvia tai ku kuvaa videoo. Tai ihan silleen kaikki tämmöset tekniset jutut. Sitten editoiminen, editointiohjelman käyttäminen ja sit myöskin mä yritän aina ettiä jonkun uuden jutun, ku editointisofta on sellanen et siinä on periaatteessa taivas rajana, et mitä sillä voi tehdä, ni sit mä yritän kehittyä siinä ite kokoajan, että löytää jonku uuden pikku kikan, mitä voi kokeilla."	Täytyy olla hyvä editoimaan ja käyttää editointiohjelmia monipuolisesti	Editointitaidot	
"Varsinki editointiohjelmissa ja photoshopissa pitää olla erittäin hyvä, et sä saat ne sun ideat siihen YouTube videoon."	Erilaisten muokkausohjelmien ammattimainen käyttö		
"Sitten jos ihan viestintävälineistä puhutaan, ni sähköposti ja whatsapp on sellasia mitä käytän eniten vuorovaikutuksessa työhön liittyvien ihmisten kanssa."			
Sähköpostia ja Whatsappii käytän työasioissa, mut sit kavereiden ja seuraajien kans Snapchattii ja Instagram directiä. Facebookkii mä en käytä.	Erilaisten viestintäkanavien hallinta	Järjestelmäohjelmien hallinta	
"Mulla on monta kameraa, mitä mä hyödynnän. Mulla on erikseen kamera, jolla mä kuvaan instagramkuvat. Sit mulla on mun videokamera, millä mä kuvaan videot. Siihen liittyy sit mikrofoni, studiovalot. Sit mulla on erikseen tietokone, millä mä editoin videot ja erikseen tietokone minkä mä otan sit reissun päälle, niinku läppärin mukaan. Sitten siihen liittyy liuta kovalevyjä, jotta saadaan nämä talteen ja sit tietysti puhelin, joka on se tärkein koko tässä hommassa ja somettamisessa.	Kameran käyttö työvälineenä  Kännykkä tärkeänä työvälineenä niin kommunikoinnissa, mutta myös kuvien ottamis- ja jakamistarkoituksessa.	Työvälineiden hallinta	
			TEKNINEN OSAAMINEN

<p>"Pitää olla semmosta osaamista kans, et saa ne omat ideat päästä sinne videoon, joka sit meinaa kameraosaamista ja tietokoneella pitää olla erittäin hyvä."</p>	<p><i>Tietokoneen monipuolinen käyttö ja sen toimintalogiikan ymmärtäminen</i></p>		
<p>"Sit se tekninen puoli, et osaa kuvata ja osaa tehdä siitä silleen audiovisuaalisesti kivan kokemuksen."</p>	<p><i>Videokuvaamisen taito ja kameran ominaisuuksien monipuolinen hallinta.</i></p>		
<p>"Mul on kaks kuvausvaloo ja sit mul on vielä mikrofoni, joka on kamerassa kiinni. Nyt mä meen ostaa vielä erillisen mikrofonin, ku mä haluan, et mun äänenlaatu on vielä parempi, koska sitä on kiva kuunnella, jos äänenlaatu on videossa hyvä. Ja sit mä tarviin semmosia taustapape-reita, vähän niinku greenscreen, ku sekin tekee siitä viedosta ammattimaisemman näkösen."</p>	<p><i>Studiotyöskente-lyn logiikan ym-märtäminen: greenscreen, va-lot, ääni, kamera</i></p>		
	<p><i>Lisävalojen käytön hallinta kuvaamisessa.</i></p>		
<p>No eka on tutkimustyötä ja käsikirjotta-mista. Sit esiintymistä kameran edessä. Siinäkin on se tekninen puoli et onko va-laistus kunnossa, kamera suorassa, oi-keat asetukset päällä. Audiokin on tosi tärkeä et sekin pitää osata hallita. Onko nappimikki vai kameran päällä mikki vai gopro mukana vai mikä se on se tapa, et miten sen saa parhaiten taltioitua sen ju-tun. Et se vie kyl paljon energiaa, ku sitä pitää ajatella joka tilanteessa."</p>	<p><i>Audio teknisenä työvälineenä: Mik-rofonin ja äänen hallinta.</i></p>	<p>Valo- ja videoku-vauksen perus-teiden hallinta</p>	

Sitaatti	Tiivistys	Alaluokka	Yläluokka
Ja sit se aktiivinen sisällöntuotanto ja ideointi. Se, et sulla on koko ajan uusia ideoita. Jos on tavallinen ihminen somessa ni siihen suhtautuu erilailla...ei oo pakko tehdä mitään ja toiminta voi olla tosi satunnaista. Mutta tässä työssä säännöllisyys ja siihen sitoutuminen ja intohimo on välttämätöntä. Koen et tää on enemmän elämäntapa ku pelkkä työ.”			
“Sit mä yleensä päivitän mun lg stoorii ja suunnittelen minkä kuvan mä laittaisin seuraavaks...Sit mä alan tekee videota, et mä alan kuvaa sitä, jollon mä suunnittelen mitä se video vois olla ja suunnittelen sen videon rakenteen ja pikkukuvan ja videon nimen...Ja sit mä alan kuvaamaan ja sit yleensä seuraavana päivänä mä editoin, jolloin käytännössä mä vaan meen suoraan tietokoneelle ja editoin, kunnes se on loppu.			
“Mulla pitää olla myös sellasia päiviä, jollon mä en tee yhtään mitään ja en oo myöskään kännykällä, vaan et mulla on tosi tylsää, jollon mä voin saada inspiraatiota videoihin, koska yleensä silloin tulee ne parhaat idea.”			
Musta tuntuu et jokainen työpäivä on erilainen. Joskus yhteen tapahtumaan menee melkein koko päivä, joskus vaan editoin koko päivän ja joskus vaan kuvaan. Et yleensä työviikko menee silleen et on kaks kuvauspäivää, kaks editointipäivää, jolloin mä teen usein jotain muutakin, kun mä oon aika nopee editoimaan. Sit on yks tai kaks tapahtumapäivää ja sit on yks päivä, jolloin mä teen jotain ihan muuta, mut kumminki tähän liittyvää.	<i>Työn tekemisen suunnittelu ja organisointi</i>	Työn organisointitaidot	ITSENSÄ JOHTAMISEN TAITO



<p>“Mun työ- ja koulupäivät on aika sekamelisoppa...ja sit mä yleensä alan suunnittelee päivän videoo tai postausta ja sit se jatkuu se päivä ilta yhdeksään, se on mun semmonen stoppi et nyt pitää lopettaa ja levätä sen jälkeen. Tää on sellasta työtä, et tätä voi tehdä niinku millon vaan, ni on tosi tärkeetä laittaa joku raja itelleen, että nyt pitää levätä.”</p>	<p><i>Työaikojen määrittely</i></p>		
<p>“Sitten editointi, pikkukuva...siihen menee oma aikanasa. ja sit pitää suunnitella mikä on se aika, jolloin se video julkaistaan. Pitää olla nopee ja jatkuvasti pitää olla valppaana julkasemaan videoo. “</p>			
<p>"Herään joka aamu 8 aikaan, joogaan 10min, ku istun koko päivän koneella. 8-19 teen jotain videoihin liittyvää. Välillä vaan makaan lattialla ja näprään kännykkää ja koitan inspitoitua jostain ja välillä se on uutisten lukemista ja aiheiden ettimistä."</p>	<p><i>Työn aikatauluttaminen</i></p>	<p>Ajanhallinnan taidot</p>	
<p>“Semmonen multitaskaus, et hallitsee monta juttua yhtä aikaa.</p>			
<p>“Kyl mä joka päivä jotain töitä teen, että viime joulukuussa oli yks päivä, ku mä en tehny mitään”</p>			
<p>“Oma päätös kuinka kiireellistä elämää haluaa elää. Mulle oman elämän ja työn ero on niin häilyvä, ku se on nii sama asia. Koko identiteetti tulee niinku siitä omasta henkilöbrändistä. Ni se on helppo unohtaa et mitä sit oikeesti on.”</p>	<p><i>Oman elämän ja työn yhteensovittaminen</i></p>		
<p>"No välillä on sellanen olo tai ku välillä on ei luova olo, et ei oikein pystyis tehdä, ei jaksais editoida ja sit toivoo, et joku muu editoi sun puolesta. Mut kyl välillä tykkää tehdä yksin, et se on niinku oma homma, mut olis se välillä ihan kiva. Vaikka tän [ammattiverkoston nimi poistettu] kautta on jotain tuotantoprokkiksia et kuvataan jotain videoo tai sarjaa, ni sit ku siel on se kuvausporukka ja nää, ni tottakai se</p>	<p><i>Oman työn arviointi</i></p>	<p>Oman työn kokonaisuuden hallinta</p>	

inspiroi tekee sitä. Ja sit jos saa kehuja siinä samaa aikaan, ni on se kiva. Ku jos mä vaikka teen videoo yksin, ni ei siel oo kukaan silleen et hyvin sanottu."			
"Pitää osata aika lailla itse arvoda se et mikä on huonoo ja mikä on hyvää"			
Mulle oli tärkeetä se koulutus ja nyt myöhemmin on huomannu et se oli niinku kannattavaa, et se on tuonu tosi paljon lisää siihen tubettamiseen ja ehkä siihen identiteettiinkin, et mulla on sitä akateemisuutta ja on tullu paljon ymmärrystä asioihin enemmän. Et tuntuu et se mun sisältö tubessakin on kehittyny sen takia et mä opiskelen.			
"Koulussa piti tehdä tehtäviä, joissa piti käyttää luotettavia lähteitä ni ajattelin et voisinko mä valjastaa tän tiedon ja taidon jollain tavalla journalistiseks tubevideoissa. Ni sillä tavalla oppi sit ajattelee kriittisesti."			
"Koulusta ollu paljon hyötyä, koska se on ilmaiustaidonlukio, ni siel tulee varmamaks. Vaikka teen vidoita omana ittenäni, ni silti siellä tulee esiintymisvarmuutta."	Formaali koulutus osaamista tukevana elementtinä		
"Mä koen, et mä oon ihan perushyvä editoija, mut mä koen et voisin olla vielä paljon parempi."			
"Sun pitää aina yrittää paremmin ja kehittyä."			
"Kaikessa on vähän kehitettävää, et aina voi tehdä paremmin ja aina kaikkee voi muuttaa."			
"Siis mun mielestä on tosi tärkeetä että...esim. mä teen usein sellasta, et kattelen muita tubettajia ja yritän saada niistä inspiraatiota. Ja sit mä kattelen paljon elo-	Jatkuva kehittäminen asenteena	Itsensä kehittäminen	

kuvia ja sarjoja, joista koitan saada inspi- raatiota. Yrittän oppia ja kehittyyä koko- ajan ja siis mun pitää lukee kirjoja koko- ajan.”			
“Pitää miettiä, et missä pitää tulla parem- maks ja sit vaan jotenki alkaa kehittää sitä ja ottaa asioista selvää. Jotenki Youtu- bessa tapahtuu luonnostaan...et en mä aluks oikein tiennyt miten mä editoin tai miten mä tän teen. Mut siitä on tullu pal- jon selkeempää silleen automaattisesti, kun vaan tekee. Ja se on paras tapa ainakin mulle oppia.	<i>Oma-aloitteisuus oman osaamisen kehittämisessä</i>		
"Piti googlaa, että how to become a youtuber ja ottaa sieltä eka linkki. Tein aluks pelivideoitan ni mä etin youtubesta et miten pystyy kuvata omaa näyttöä. Ja sit siihä löytyi ilmasia ohjelmia ni käytin niitä. Ja sit Windowsilla oli valmiina Windows Movie maker ni sit sillä pysty leikata niitä videoita tosi yksinkertaisesti, mut kuitenkin pysty."			
Mun työpäivät koostuu niin, et mä herään. Sit mä selvitän...Mä tykkään lukea esim hesraria, koska mä haluan ymmärtää, mitä tapahtuu muussa maailmassa ja sit voin ottaa sitä käyttöön mun sosiaalisessa mediassa, jos on aiheita, joista haluan pu- hua.”	<i>Kyky etsiä tietoa itsenäisesti</i>		
“Jos mä haluan esim parantaa mun vide- oita...ni esim. Nyt, ku oon saanu inspira- tioo et haluan ne taustapaperit, ni oon nähty muilla tubettajilla, et ne näyttää ki- valta, ni mä haluaisin niitä. Et oikeestaan, jos mä haluan videoihin jotain parannusta, ni sit sen oikeestaan näkee muilta tubetta- jilta. Mut sit ite googlailin esim. et mitä editointiohjelmia on, et mä opettelin edi- toinninkin ihan ite kokeilemalla sillä edi- tointiohjelmalla...Mä oon oikeestaan op- pinu kaiken tekemällä.”	<i>Internet tiedon lähteenä</i>	Tiedonhankinta taidot	

<p>“Nii kyl se avoimuutta tarvitsee, et Youtubessa mun mielestä se, joka on aito ja joka uskaltaa jakaa niitä kokemuksia ja omaa ajatusmaailmaa pärjää. Moni esim. alotteleva pelkää mitä ne nyt uskaltaa sanoa internetissä, ku se jää sinne ja sit jos hakee joskus töitä, ni vaikuttaako se tulevaisuudessa. Ni kyl sekin vaatii aika paljon uskallusta avata omaa elämää muiden ihmisten arvioitavaksi.”</p>	<p><i>Työ vaatii rohkeutta ja avoimuutta</i></p>		
<p>"Oli mul itsevarmuutta, mutta paljon myös epävarmuutta. Et seurasin kommentteja, et siel ei oo mitään pahaa. Huonoja kommentteja tulee edelleen, mut sen kans on jotenki kasvanu”</p>	<p><i>Kyky käsitellä negatiivisia kommentteja</i></p>	<p>Itsensäätelytaidot</p>	
<p>Ja sit se aktiivinen sisällöntuotanto ja ideointi. Se et sulla on koko ajan uusia ideoita. Jos tavallinen ihminen somessa ni siihen suhtautuu erilailla...ei oo pakko tehdä mitään ja toiminta voi olla tosi satunnaista. Mutta tässä työssä säännöllisyys ja siihen sitoutuminen ja intohimo. Koen et tää on enemmän elämäntapa, ku pelkkä työ.”</p>			
<p>“Pitää olla tosi luova ja jatkuvasti keksiä uusia ideoita. Se nyt on vaikein, et kyl kaikki nyt voi tehdä yhden hittivideon, mut vuodessa on 365 päivää ja Youtube toivoo, että mitä enemmän videoita sen parempi ni siinä pitää jatkuvasti inspiroitua kaikesta mitä näkee ja koittaa keksii siitä jotain”</p>	<p><i>Sosiaalisen median alustat vaativat jatkuvuutta</i></p>	<p>Aktiivisuus ja tehokkuus</p>	

Sitaatti	Tiivistys	Alaluokka	Yläluokka
Ja sit ihmisten tapaamista ja silleen haluaa vetää sen juontaa ja tehdä siitä onnistuneen tapahtuman, et se on aika usein musta kiinni, ku mä oon siellä päävieraina. Pitää sit sosialisoida ihmisten kanssa ja olla ajoissa paikanpäällä. Pitää ihmiset ja asiakkaat tyytyväisenä.	kyky pitää sidosryhmät tyytyväisenä	Sosiaaliset taidot	
Se vaatii mun mielestä Tietynlaisen persoonan, mutta ei vielä tiedä mikä. Sen pitää olla jotenki Sopivasti erilainen, mutta sellainen että ihmiset tykkää susta. Koska tässä pointti on se, että ihmiset tykkää susta ha halua olla sun kaveri videoiden kautta. Sun pitää olla helposti lähestyttävä. Viihdyttävä pitää olla ja aika moni on hauska. Mulla ei ollu näitä piirteitä niin vahvasti, mut oon pystynyt opettelemaan ne	Kyky viihdyttää ihmisiä ja olla helposti lähestyttävä		
"Tosi tärkeää, että on sosiaalista osaamista."	Sosiaalisen osaamisen tärkeys		
"Toki tää kaikki mitä mä äsken sanoin, ni liittyy myös siihen, et sä oot semmonen vakavasti otettava tyyppi, kenen kans brändit haluaa tehdä yhteistyötä. Mut sitten tähänki liittyy sellaset tietyt piirteet sisällössä...en mä tiedä onks se sit tiettyä osaamista, mutta se, et sä oot tosi aito ja se teet just sellasten tyyppien ja brändien kans yhteistyötä ketkä sopii sun sisältöön ja että saat siitä sisällöstä myös kiinnostavaa ja viihdyttävää, et se ei oo liian päälleliimattua ja nimenomaan se, et kyseessä ei oo mainos vaan sisältömarkkinointia."	Kyky markkinoida yhteistyökumppanin tuotetta luotettavasti ja ammattitaidolla	Myynti- ja markkinointitaidot	
"Pitää löytää se oma juttu millä tavalla erottuu siitä massasta. Ja pitää osata sit markkinoida itseään silleen, et ne ihmiset sit löytää sun kanavalle ja jakaa sitä."	Oman jutun löytäminen ja itsensä markkinointi		
			AMMATTIOSAAMINEN

<p>“No ehkä pääjuttu on se, että ymmärtää sitä markkinointi ja mainonta maailmaa myös, et se on tullu tosi sellasena uutena juttuna kuitenkin, ku on alottanu harrastuspohjalta, ni silloin, ku mä tein mun ekan yhteistyövideon, ni en mä edes tajunnu et tässä on tästä kyse. Mut nyt on tosi paljon päässy sisälle siihen, et tää on niinku sisältömarkkinointia ja mun kanava on tässä se, mitä hyödynnetään. Ja siinä pitää myös oppia tuntemaan se oma arvo, et ei käytetä hyväksi.”</p>	<p><i>Oman arvon määrittäminen ja markkinoinnin ja mainonnan tuntemus</i></p>		
<p>Mun mielestä tää vaatii sulta sellasta brändäämiskykyä, et sä oot tehny itestät niin hyvän henkilöbrändin, et joku yritys halua mainostaa sun kautta. Yleensä meinaa sitä, että sulla on katsojia, jotka tykkää susta ja sun pitää olla taitava silleen sosiaalisesti, et susta tykätään.”</p>	<p><i>kyky tehdä itsestä henkilöbrändi</i></p>		
<p>“...ja sit pitää olla myymisosaamista, yks että sä pystyt niinku myydä sen sille yritykselle, jonka kanssa haluut tehdä yhteistyötä, koska se ei oo hirveen helppoa...Mun mielestä on tosi tärkeätä tässä se, että osaa myydä.”</p>	<p><i>Kyky myydä omia sisältöjä ja ideoita</i></p>		
<p>“Sun pitää tehdä kaupallisia yhteistöitä esim. Youtubessa ja Instagramissa ja siinä pitää sopii millasta sisältöä sä teet. On hyvä tiedostaa millasesta asiakkaasta on kyse. Pitää olla vastuullinen ja vähän tutkia asiaa.”</p>	<p><i>Asiakkaan tuntemus</i></p>		
<p>“Jos haluaa tehdä tästä työn, ni pitää osata ajatella mitä ihmiset haluaa nähdä. Ei pelkästään mitä ite haluaa tehdä vaan kantsii pitää mielessä se ajatus, että onks tää semmonen video mitä moni ihminen haluais kattoo. Ku kuitenkin se raha tulee siitä, että tarpeeks iso massa kattoo näitä videoita.”</p>	<p><i>Yleisön tuntemus</i></p>	<p>intertietoisuus ja vastuullisuus</p>	
<p>“Esiintyminen on ihan hirveen tärkeää, et pystyy olemaan kameran edessä, ihan niinku olis kenen tahansa kanssa vuorovaikutuksessa. Ja se on ehkä sellanen</p>	<p><i>Esiintyminen kameran edessä</i></p>	<p>Esiintymis- ja viestintätaidot</p>	

asia mikä on harjaantunu tässä vuosien varrella, että sellanen tietty rutiini siihen esiintymiseen myös, että minkälaisia tapoja käyttää.			
<p>“Mä oon ihan hyvä puhumaan ja jos mä haluun sanoo jotain, ni mä pystyn sanoo sen, antaa niinku mun asioihin sen kannan mitä mä oon oikeesti mieltä. Mä en halua niinku kaunistella asioita ja olla muiden mieleen. Mielummin mä sanon sen asian ja sit jotkut ihmiset ei tykkää musta...Mä sanon mun omat mielipiteet.”</p> <p>Ei saa olla ujo vaan pitää hallita esiintyminen. Pitää osata esiintyä. Sit pitää osata puhua seuraajille ihan niinku livenä tai nettissä. Ja sit pitää tiedostaa mitä sä julkaset, et ihan se mitä sä haluat et ihmiset tietää.</p>	Puhetaidot livenä ja somessa		
“Koen et, mun vahvuus on myös ihan sisältöideointi. Et on paljon ideoita ihan omaan sisältöön, mut sit myöskin semmoseen, et jos vaikka pitää keksiä nopeesti yhteistyökumppanille joku idea.”	Sisältöjen ideointi		
"Tykkään tehdä esimerkiksi asiakkaalle sellasia moodboardeja, jossa saan ne ideat ja ajatukset siihen yhteistyöjuttuun silleen visualisoitua."	myyntimateriaalien teko		
"Mun ihan perus työtehtäviä on tämmönen sisällönideointi, mihin menee ehkä eniten aikaa. Sitten sisällön tuottaminen, mikä voi olla ihan videokuvaamista, instagramkuvien ottamista tai niitten suunnittelemista, instagram stoorit, sit tietysti, jos on kaupallisia yhteistöitä, ni suunnittelu vie vähän enemmän aikaa."	Sisällön suunnittelu ja tuottaminen		
“Jotain sellasta pitää olla, että sä kokoajan keksit kaikkee...ratkasuja, videoideiota, ettei lopu ideat. Jotain luovuutta se on.”	Idearikkaus ja luovuus		
“Tapahtumissa on aika usein jotain puheita, ni pitää olla valmis vetää joku live speech. Mulla on kyllä valmiina sellanen	Esiintymisen ja puheen suunnittelu ja valmistelu	Luova sisällön-suunnittelu- ja tuotanto taidot	

patteristo erilaisia puheita et voi sieltä sit valkata.			
"Ihan perus verotusjutut sun muut pitää tietää."	Taloudenhallinta	Yrityksen ylläpitotaidot	
"No mulla on monen vuoden kokemus sosiaalisen median maailmasta ja siitä, miten se toimii"	Somen toimintalogiikan ymmärtäminen		
"Tää sosiaalinen media, se on niinku osattava hallita."			
"Pitää myös olla suhteellisen fiksu, koska se on usein esikuva muille. Sen takia on tosi tärkeää et se esikuva tietää mistä se puhuu, et se ei anna vääriä neuvoja ja ole huonoks esimerkiksi seuraajille."	Vastuullisuuden ymmärtäminen somessa	Sosiaalisen median hallinta	
"Tubettaminen on muuttunu tosi paljon, et se on tosi paljon ammattimaistunu. Et silloin, ku mä alotin, ni se oli enemmänkin harrastus. Kaupallisuus on tullu tosi vahvasti viime vuosina mukaan siihen, et sitä pystyy tekee ihan työkseen. Se on hirveesti vaikuttanu siihen muutoksen. Ja sit tekijöitä on tullu paljon lisää, et niitä oli ehkä kymmeniä silloin, ku alotin ja nyt niitä on varmaan tuhansia. Kilpailu on lisääntyny."	Kilpailun lisääntyminen		
"Mä aattelen et se on niinku wörtti eli sen arvoista. Et se on en arvoista koska on semmonen intohimo omaan tekemiseen et se on niinku elämäntapa. On sit vaikka mielummin muutaman kk nii, ettei tuu nii paljon rahaa ni silti se on sen arvoista koska tähän työhön kuuluu se et jossain kuussa saattaa tulla isompi tili ja jossain sit ei mitään. Tähän on tottunu ja se on ihan ok nykyään. Kyl mun äiti, joka on [ammattinimi poistettu] aina tätä kauhistelee ku sil on perinteinen työ."	Tulojen epävarmuus ja epätasaisuus		
"On, se on menny paljon ammattimaisempaan suuntaan etenki suomessa. Aikaisemmin kuvattiin vaan jotain vlogeja	Jatkuva muutos ja kehitys		



omasta elämästä eikä editilla tai pituudella ollu mitään väliä. Nyt on sitä et pitää keksii hyvät aiheet, pitää saada niitä näytökertoja sille videolle ja pitää saada näkyvyyttä ja pitää olla kiinnostava idea.”			
--	--	--	--

Sitaatti	Tiivistys	Alaluokka	Yläluokka
<p>"Jos mä haluun esim parantaa mun videoita...ni esim. Nyt, ku oon saanu inspiraatioo et haluun ne taustapaperit, ni oon nähny muilla tubettajilla, et ne näyttää kivalta, ni mä haluisin niitä. Et oikeestaan, jos mä haluun videoihin jotain parannusta, ni sit sen oikeestaan näkee muilta tubettajilta. Mut sit ite googlailin esim. et mitä editointiohjelmia on, et mä opettelin editoinninkin ihan ite kokeilemalla sillä editointiohjelmalla...Mä oon oikeestaan oppinu kaiken tekemällä."</p>			
<p>"Katoin nii paljon muita tubettajia. Mä kannustan ihmisiä matkimaan muita, ku moni jää jumiin siihen et mitä pitäis tehdä, mut sit, ku tekee edes jotain ni pääsee vauhtiin ja tekemisen meininkiin. Et jos ei pääse kokeilemaan ni ei sit löydä sitä omaa tyyliä."</p>	<p><i>Muut tubettajat ja Youtuben sisältö inspiraation ja uuden tiedon lähteenä</i></p>		
<p>"Opin youtubevideoiden kautta tekemään näitä pelejä. Ja kaks muuta osas koodaa ni katoin niiltä mallia. Jos en osannu ni kysyin ja sitä kautta opin. Ku on porukassa missä muut on fiksumpia ku ite ni tulee iteki fiksuks"</p>	<p><i>Uuden taidon oppiminen muita seuraamalla</i></p>		
<p>"Jos en ois [ammattiverkoston nimi poistettu], ni ois ihan yksin, pitäis ite osata määritellä omat hinnat. Ja mitä sä teet, mikä on niinku oikein ja mikä on väärin ja mitä yritys saa tehdä tai sä saat tehdä siitä. Siel on myös auttavia ihmisiä keneltä voi kysyä, sit on niinku toimisto, jossa on studio, jota ite voi kans käyttää. Saa paljon apua ja pysyy ite paremmin kärryillä et mitä tapahtuu ja mitä kannattaa tehdä."</p>			
<p>"On auttavia ihmisiä ketkä oikeesti osaa tän homman, eikä oo yksin tän kans, ni sit sitäkin kautta on oppinu."</p>	<p><i>Ammattilaisverkosto osaamisen kehittäjänä</i></p>	<p>kyky hyödyntää verkostoja oman osaamisen kehittämisessä</p>	<p>VERKOSTO-OSAAMINEN</p>

"Sit voi olla myös kaupallisten casejen suunnittelua asiakkaalle, vaikka mulla on [ammattiverkoston nimi poistettu] verkostona, joka hoitaa sen myyntipuolen, ni mä haluun olla tosi vahvasti mukana siinä suunnittelussa...et mulle on tärkeitä et oon siinä myyntityössä jollain tavalla mukana, ja tykkään myös kohdata näitä asiakkaita ja olla mukana palaverissa, joissa suunnitellaan tulevaa sisältöä."	<i>Yhteistyö asiakkaiden ja ammattiverkoston kanssa.</i>		
oon yrittänyt ottaa sellasta roolia et oon niinku suomituben lipunkantaja. Oon ollu paljon studioissa ja panelikeskusteluissa vieraana keskustelemassa, esim. [TV:n keskusteluohjelman nimi poistettu] vähän niinku suomituben edustajana. Yritän vaikuttaa tähän alaan, ei pelkästään oman uran vaan koko yhteisön vuoksi.	<i>Yhteistyö muiden medioiden kanssa ja koko tubeyhteisön kanssa</i>	kyky toimia yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa	
"Mä en koe, että mä oon hirveen sosiaalinen. Mä oon vähän sellanen yksinäinen susi luonteeltani. Mut sitten taas somessa se on tosi erilaista. Musta tuntuu et mulla on ihan erilainen puoli itsestäni somessa. Musta tuntuu, et mä oon paljon avoimempi ja jotenki sellanen ehkä jopa estotomampi, et mä juttelen varmaan 10 jopa 100 ihmisten kanssa päivittäin, ihan mun seuraajien kanssa."	<i>Sosiaalisuus ja avoimuus somessa</i>		
"Seuraajien kans kommunikoin päivittäin. Must tuntuu et seuraajille tulee sellanen olo et oon lähellä siinä hetkessä. Saatan vastaa ihan naamallaniki heille."			
"Laitan mun snäppiin tosi paljon erilaisia juttuja ja siellä sit kysytään paljon kysymyksiä multa, joihin pyrin aina vastaamaan."	<i>Jatkuva keskustelu seuraajien kanssa</i>		
"Alusta asti mun yleisö on ollu sellasta tosi sitoutunutta ja omistautunutta, et mä oon voinu luottaa siihen, että he on siellä. Ja sit mulla on ollu julkaisu aika aina sama, ja seuraajat tietää sen ja mä tiedän, et he sillon aina menee kattoo sen videon, ni jotenki se on tuonu varmuutta."	<i>Oman yleisön sitouttaminen</i>	kyky luoda yhteisöjä verkossa	

<p>“Mä pidän sen lupauksen minkä mä oon luvannu, et se video tulee aina samaan aikaan. Mä oon myös aktiivinen muissa sosiaalisissa medioissa, esim Instagramissa ja Twitterissä ja sit mä käyn heidän kans aktiivista keskustelua ja oon heidän kans vuorovaikutuksessa, niin niistä tulee jopa vähän niinkun kavereita.”</p>			
---	--	--	--